

# 令和元年度 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      | 88  |
| 内閣法制局   | 9  | 文部科学省    | 97  |
| 内閣府     | 16 | 厚生労働省    | 107 |
| 宮内庁     | 22 | 農林水産省    | 119 |
| 公正取引委員会 | 29 | 経済産業省    | 128 |
| 警察庁     | 39 | 国土交通省    | 137 |
| 金融庁     | 45 | 環境省      | 145 |
| 消費者庁    | 52 | 原子力規制委員会 | 151 |
| 復興庁     | 59 | 防衛省      | 160 |
| 総務省     | 66 | 人事院      | 168 |
| 法務省     | 73 | 会計検査院    | 177 |
| 外務省     | 81 |          |     |

令和2年6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（注）。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、令和元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」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。

（注）「働き方改革」の中項目「7 テレワークの推進」の小項目「a」の「ア」については、全地方機関において制度を導入している場合は「実施」、一部又はすべての機関において導入していない場合は「未実施」

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                        | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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              |                             | 【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。<br>【継続】(一部部局)毎週の定時退庁日に幹部職員から定時退庁を励行。<br>【継続】(一部部局)毎月最終金曜日のプレミアムフライデーに合わせて、幹部職員から不要不急の会議の自粛及び年次休暇等の取得による早期退庁の励行を周知。                                       | ・ワークライフバランス推進強化月間に対する職員の意識が向上した。<br>・可能な範囲での定時退庁や早期退庁など、職員の意識が向上した。                                                                     |
|       | 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】(一部部局)ハラスメント防止研修を実施。<br>【新規】(一部部局)部局内の企画官級以上の職員において、部下や同僚等の育児や介護・ワークライフバランス等に配慮・理解のある上司であることを宣言する「イケボス宣言」を行った。<br>【新規】(一部部局)ワークライフバランスに関する報告と集計に関する回覧板を作り、各課長が実施状況を報告。結果を総務課で取りまとめて幹部職員への報告を行った。      | ・管理職員のマネジメントに関する意識が向上した。<br>・職員一人一人のワークライフバランスに対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】課室長級職員を対象とした多面観察について対象部局を拡大して実施。                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                         |
|       |     | 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 |                 | 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。<br>【継続】(一部部局)ワークライフバランス推進強化月間中に、不要な書類や共有スペースの整理等を集中して行う「オフィス・デトックス週間」を設定し、職場環境の改善に積極的に取り組んだ。<br>【新規】(一部部局)PC業務ソフトの基本的なスキルやマクロ等に関する勉強会を開催し、職員のPCスキルの向上を図った。 | ・業務効率化につなげるための提案や課題等を局内に共有することで、意識改革が図られた。<br>・共有スペースに不要な書類等がなくなったことによって、打合せが行いやすくなった。<br>・ショートカットキー等の使用により、単純作業や繰り返し作業の効率化やミスの軽減が図られた。 |

## 令和元年度 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<br>(A)          | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(D)                                                                                                                                                                                                                          |                                                                 |
|-------|-----|-------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|---------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
|       |     | 小項目                           |                                     |                          |                                 |                                    |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                 |
| 働き方改革 | 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】超過勤務予定の事前確認の徹底。                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                 |
|       |     | 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】フォローアップに際して実施状況を把握。                                                                                                                                                                                                                               |                                                                 |
|       |     | 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】超過勤務状況・理由の見える化を実施。<br>【継続】政府全体で取り組んでいる定時退庁日やプレミアムフライデーにおける早期退庁を積極的に遵守するよう励行。<br>【継続】ゆう活期間中の早期退庁の推進。<br>【継続】(一部部局)超過勤務の事前申告及び実績の担当内の共有。超過勤務状況の幹部職職員への報告。<br>【継続】(一部部局)ワークライフバランス推進強化月間中は、原則16時以降には会議や作業依頼等を行わないこと及び超過勤務を前提とした短期間の締切設定を行わないことを徹底した。 |                                                                 |
|       |     |                               | ウ                                   | 一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置    |                                 |                                    | 実施                                                                                                                                                                                                                                                    | 【継続】1月100時間超職員を健康管理医に報告。<br>【新規】(一部部局)該当職員の上司に対して面談を実施するよう周知した。 |
|       | 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】(一部部局)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。<br>【継続】(一部部局)職員の要望を踏まえた業務分担の整理を実施。<br>【新規】(一部部局)不要・不急の業務の見直し、また業務を担う担当者の設定(複数担当者制の導入)等、業務合理化に関する取組の励行。                                                                                      | ・職員が業務を見直す契機にもなった。<br>・業務分担の整理を行った職員の超過勤務時間が縮減した。               |
|       | 6   | 休暇の取得促進                       |                                     |                          | 実施                              |                                    | 【継続】年間を通した、家族の行事等に合わせた計画的な休暇取得の促進<br>【継続】休暇予定表の共有化による計画的な休暇の取得促進。<br>【継続】(一部部局)年次休暇の取得日数の少ない職員に対する休暇取得の呼び掛けの実施。<br>【新規】(一部部局)毎月1回の休暇(「月1休暇」)の積極的な取得の促進<br>【新規】(一部部局)夏季・年末年始の長期休暇取得の奨励                                                                 | ・年次休暇の取得人数の増加。<br>・休暇予定を共有することで休暇を取得しやすい環境を醸成。                  |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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             | 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                          |                                    | 平成31年1月のシステム更改にてSkype for businessを導入しておりテレワーク勤務者が会議参加可能となっている。                                                                                                                |  |                                                                                                   |
|       | 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                          |                                    | 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                          |                                    | 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             | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                       |                 | 実施                          |                                    | 部局内幹部会議等でペーパーレスを実施。                                                                                                                                                            |  |                                                                                                   |
|       |     | イ             | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化           |                 | 実施                          |                                    | 【継続】(一部部局)無線LAN化されているため、職員個人の業務端末やタブレット端末を用いて会議を行っている。<br>【継続】(一部部局)ペーパーレスでの打合せをよりスムーズに行うことができるように局内の打合せスペースにディスプレイを設置した。<br>【新規】(一部部局)関係者で共有すべき資料等について、共有フォルダを積極的に用いるようにしている。 |  |                                                                                                   |
|       | 10  | フレックスタイム制度の拡充 |                                           |                 | 実施                          |                                    |                                                                                                                                                                                |  | ・特にワークライフバランス推進強化月間中のフレックスタイム制の利用者が大幅に増加した。<br>・ゆう活実施期間中、所属職員が夕方の時間を活用する機会を得たことで働き方の見直しを図ることができた。 |
|       | 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                          |                                    | 【継続】ゆう活実施時、交通需要マネジメント(TDM)試行等に合わせた制度を周知。<br>【継続】(一部部局)朝型勤務の奨励、ゆう活実施時に合わせたフレックスタイムの制度の活用促進。                                                                                     |  |                                                                                                   |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                            | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                                                                |
|--------------------------------------------|-----|--------------------------------------------|------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                            |     | 小項目                                        |                        |                                                                |                                                                                                                               |                                                                                                                                                         |
| 働き方改革                                      | 11  | その他                                        | 実施                     |                                                                | 【継続】(一部部局)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。                                                                     |
| 活躍児で<br>できる<br>ため<br>の<br>両<br>立<br>し<br>て | 1   | 男性職員の育児休業取得率                               |                        | 目標：13%（令和2年）、現状：0%（平成30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%（令和2年）、現状：71.4%（平成30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。<br>【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                                          | (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<br>【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<br>【継続】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、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 |
|                                            | 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】子どもが生まれた家庭の男性職員に対する休暇制度の周知。<br>【継続】男性職員の育休等促進ハンドブック・ポスターの周知・配布。                                                                                     |

## 令和元年度 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<br>(A)                         | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(D)                          |                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------|-----|----------------------------------------|---|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
|                                                                              |     | 小項目                                    |   |                                         |                                                                                                                                                                                                            |                                    |                                                       |                                                             |
| 活<br>育<br>児<br>・<br>介<br>護<br>等<br>と<br>の<br>両<br>立<br>し<br>て<br>の<br>改<br>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合わせて、内閣官房副<br>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<br>者の出産予定把握のための工夫  | 実施                                                                                                                                                                                                         |                                    | 【継続】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<br>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<br>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<br>としての導入 | 実施                                                                                                                                                                                                         |                                    | 【継続】育児シートを各部局庶務担当へ周知するとともに掲示板に掲<br>載。                 |                                                             |
|                                                                              | 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<br>なコミュニケーション |   |                                         | 実施                                                                                                                                                                                                         |                                    | 【継続】(一部部局)人事担当において定期的に電話等による近況・<br>復帰の目処等の把握を実施。      |                                                             |
|                                                                              | 7   | 育児休業取得職員等を対象としたセミ<br>ナーの実施             |   |                                         | (独自実施の<br>もの)                                                                                                                                                                                              | 実施未定                               | プロパー職員が少なく、<br>必要な職員には人事局等<br>が主催する研修に参加さ<br>せている。    |                                                             |
|                                                                              |     |                                        |   |                                         | (内閣人事<br>局・人事院が<br>実施するもの<br>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<br>【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 |
|                                                                              | 8   | その他                                    |   |                                         |                                                                                                                                                                                                            |                                    |                                                       |                                                             |
| 改<br>女<br>性<br>の<br>活<br>躍<br>推<br>進<br>の<br>た<br>め<br>の<br>改<br>革           | 1   | 女性の採用目標                                |   |                                         | 【全体】 目標：30%以上(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)<br>【総合職】 採用者なし                                                                                                                                 |                                    |                                                       |                                                             |
|                                                                              | 2   | 女性の登用目標                                |   |                                         | 【本省課室長相当職】 目標：7%(令和2年度末)、現状：6.4%(令和元年7月)、目標設定時：3.7%(平成27年7月)<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：12%(令和2年度末)、現状：10.0%(令和元年7月)、目標設定時：4.0%(平成27年7月)<br>【係長相当職(本省)】 目標：30%(令和2年度末)、現状：18.8%(令和元年7月)、目標設定時：16.0%(平成27年7月) |                                    |                                                       |                                                             |

## 令和元年度 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<br>(A)                                | (A)で「実施未定」を選じた場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                 | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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、間口を拡げることに努めている。<br>【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。<br>【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ワークライフバランスのページを作成し、育児と家庭を両立させる女性職員のコメントを掲載し、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、令和2年度国家公務員採用試験からの採用内定者は、19名中10名が女性。    |
|               | 4   | 女性職員の中途採用の拡大                              |                 |                                                | 実施                         | 【継続】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。                                                                                                                                                                                                                                                    | 公募の結果、女性を1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<br>の中途採用                 | 今後実施                       | 令和元年度(〇)人<br>取組：【継続】選考採用において育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性からの応募がないため採用実績はないが、上記同様に公募にあたっては性差別がないように細心の注意を払っている。                                                                                                                                                                             |                                                           |
|               | 5   | 女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消                      |                 |                                                | 実施                         | 【継続】性別の差なく、職員の希望や適性に合わせて、情報収集分析業務や管理業務等様々な業務をさせることとしており、これに伴う、他省庁への出向の機会も付与している。                                                                                                                                                                                                   |                                                           |
|               | 6   | 管理職の候補となり得る女性職員の計画的な育成(配置、研修、個別の育成方針の策定等) |                 |                                                | 実施                         | 【継続】人事院等が主催する管理職候補者向けの研修やキャリアセミナー等に対し、組織内に単純に募集を掛けるだけでなく、候補となり得る職員には人事担当や上司から直接受講を促して積極的に参加させている。                                                                                                                                                                                  | ・独自採用を行っている部局の一部では、係員級研修および係長級研修や語学研修に、合わせて4名の女性職員を参加させた。 |
|               |     | a                                         | ア               | Ⅱ・Ⅲ種試験・一般職・専門職試験採用者に対する職務機会の付与や研修等による積極的な育成    | 実施                         | 【継続】将来管理職として、組織管理業務を遂行できるよう、多様な業務を担当させ、また人事院の研修制度を活用できる機会を設ける等、組織管理能力の向上を図っている。                                                                                                                                                                                                    |                                                           |
|               | 7   | 転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小                      |                 |                                                | 実施未定                       | 地方等への転勤の機会が<br>ほぼないため。                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                           |
|               |     | a                                         | ア               | キャリアパスにおける転勤の在り方(必要性、異動先、タイミングの多様性確保等)についての再検討 | 実施未定                       | 地方等への転勤の機会が<br>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<br>ほぼないため。     |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                           |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                             | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】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」を全ての管理職員が受講。 |                                                          |
|               |     | a                            | ア                                      | 大臣や事務次官、官房長等から、管理職に対する、女性職員の意欲を向上させる取組の重要性についてのメッセージの継続的発信 |                        | 実施未定                        | プロパー職員が少なく(特定部局にしかないため)、全省的な取組は実施していない。                        |                                                                  |                                                          |
|               |     | b                            | ア                                      | 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                        | 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。                         |                                                                  | 【継続】内閣人事局主催：中堅女性職員キャリアセミナー<br>【継続】内閣人事局主催：若手女性職員キャリアセミナー |
|               |     |                              |                                        |                                                            | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) | 実施                          |                                                                |                                                                  |                                                          |
|               |     | 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。 |                                                                  |                                                          |

## 令和元年度 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<br>(A)                                                 | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な果<br>(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】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。<br>【継続】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。<br>【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。 |  |
|               |     |     | 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】独自採用を行っている一部部局においては、新規採用された職員に対し、メンターをつけ、随時相談できる体制を整えている。                                                                                                               |  |
|               |     | b   | ア | 出産・育児期にあっても、本人の能力・意欲を踏まえ、必要な配慮をした上で、繁忙部署の業務を継続して担当させるなど、職務経験を付与 | 実施                              |                                    | 【継続】育児休業を取得していた職員の職場復帰に当たり、取得可能な勤務制度の活用や部署内での業務分担を見直すことで育児休業前の業務に復帰させた。<br>【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 |     |   |                                                                 |                                 |                                    |                                                                                                                                                                             |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                              | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】<br>・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。<br>・また、総務主幹からも、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。<br>・WLB月間中、全省庁定時退庁日(毎週水曜日。TDM試行期間中を除く。)に内閣法制次長による巡回を実施した。 |                                                           |  |                                                                                                           |
|       | 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】<br>・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ている。また、職員研修の際に、総務主幹からその内容を管理職に対し説明している。                                                                                                                                                                                                               |                                                           |  |                                                                                                           |
|       | 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 【継続】<br>昨年同様、多面観察を実施し、被観察者の上司である総務主幹からフィードバックを行った。        |  |                                                                                                           |
|       |     | 4                                | 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                          | 【継続】<br>・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10時から16時までとする取組を行った。<br>・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。                                                                                                                                                                                                       |                                                           |  |                                                                                                           |
|       | 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】<br>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。 |  |                                                                                                           |
|       |     | 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】<br>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。 |
|       |     |                                  | 4                                      | 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】<br>毎月、職員の超過勤務状況を、内閣法制次長以下、各部課の勤務時間監督者（幹部を含む。）及び勤務時間管理員等に共有している。                                      |

## 令和元年度 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<br>(A)            | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                            | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                          |                                                           |                                                                     |
|-------|-----|------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
|       |     | 小項目                          |                                           |                            |                             |                                                                                               |                                                                                   |                                                           |                                                                     |
| 働き方改革 |     | b                            | う                                         | 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】<br>超過勤務時間が80時間を超え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人員配置による業務負荷集中の回避 |                                           |                            | 実施                          | 【継続】<br>通常国会提出法案等の審査においては、各部内で、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】<br>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】<br>テレワーク実施要領を改定し、押印廃止による申請手続の簡略化を図った。                                                    |                                                                                   |                                                           |                                                                     |
|       | 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          |                            |                             | 今後実施                                                                                          | 当局に地方支分部局はない。                                                                     | 【新規】<br>令和3年1月より運用を開始する予定の次期内閣法制局LANシステムにおいてWeb会議機能を導入予定。 |                                                                     |
|       |     |                              | 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 |                            |                             |                                                                                               |                                                                                   |                                                           |                                                                     |
|       |     | イ                            |                                           |                            |                             |                                                                                               |                                                                                   |                                                           |                                                                     |
|       | 8   | リモートアクセス環境の整備                |                                           |                            | 今後実施                        |                                                                                               |                                                                                   |                                                           |                                                                     |
|       | 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】<br>令和3年1月より運用を開始する予定の次期内閣法制局LANシステムにおいて携帯端末(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する予定。 |                                                           |                                                                     |
|       |     |                              | 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 |                             |                                                                                               | 今後実施                                                                              |                                                           | 【新規】<br>令和3年1月より運用を開始する予定の次期内閣法制局LANシステムにおいてPCによるリモートアクセス環境を整備する予定。 |
|       |     | 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。                                                                     |                                                           |                                                                     |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                              | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D) |
|-----------------------------------------|-----|------------------------------------|---|----------------------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
|                                         |     | 小項目                                |   |                                        |                 |                                                             |                                                                                                 |                          |
| 働き方改革                                   | 9   | ペーパーレス化の推進                         |   |                                        |                 | 実施                                                          |                                                                                                 |                          |
|                                         |     | a                                  | 7 | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                    |                 | 実施未定                                                        | 投資対効果を踏まえ、検討していく。                                                                               |                          |
|                                         |     |                                    | イ | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化        |                 | 実施                                                          | 一部の部署において、大画面ディスプレイや業務端末又はタブレットを用いて定例会議や局内の会議・打合せを行い、ペーパーレス化を進めている。                             |                          |
|                                         | 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、育児介護職員の利用意向の把握を行っている。                                |                          |
|                                         | 11  | その他                                |   |                                        |                 |                                                             |                                                                                                 |                          |
| 活育<br>躍児で・<br>きる護<br>た等との<br>両改立<br>革して | 1   | 男性職員の育児休業取得率                       |   |                                        |                 | 目標：13%（令和2年）、現状：0%（平成30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%（令和2年）、現状：100%（平成30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。                                   |                          |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                          | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                     |
|------------------|-----|--------------------------------------------|---|----------------------------------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  |     | 小項目                                        |   |                                              |                 |                                                               |                                                                                                                                             |                                                                                              |
| 活躍で・きる護た等との両改革して |     | b                                          | イ | セミナーによる意識啓発・周知<br><br>(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) | 実施              |                                                               | 【継続】<br>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。                                                                      |                                                                                              |
|                  | 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」を計7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】<br>・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              |                                                               | 【継続】<br>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ている。 | ・対象となる男性職員が約1年の予定で育児休業を取得中。                                                                  |
|                  | 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】<br>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】<br>・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。                                                                           |                                                                                              |
|                  | 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。 |                                                                                                                                             |                                                                                              |
|                  |     |                                            |   | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)                       | 実施              |                                                               | 【継続】<br>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1名派遣。今後も対象職員がいる場合は、積極的に派遣していくこととしている。                                                          |                                                                                              |
|                  | 8   | その他                                        |   |                                              |                 |                                                               |                                                                                                                                             |                                                                                              |

## 令和元年度 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%（計画期間（平成28年度～令和2年度）全体）、現状：28.6%（平成28年度～平成30年度）、目標設定時：採用者なし（平成27年4月1日）<br>※平成31年4月1日付け採用者：採用者なし                                                                                               |                                                                                                                                                    |                      |  |
|               | 2   | 女性の登用目標                                   |   |                                             | 【本省課室長相当職】 目標：4%（令和2年度末）、現状：0%（令和元年7月）、目標設定時：0%（平成27年7月）<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：18%（令和2年度末）、現状：20.0%（令和元年7月）、目標設定時：36.4%（平成27年7月）<br>【係長相当職（本省）】 目標：35%（令和2年度末）、現状：41.2%（令和元年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】<br>人事院主催の合同説明会に、女性職員を参加させて職場の現状の雰囲気など生の声を届けることとしている。                                                                                          |                      |  |
|               | 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。                                                                                  |                      |  |
|               |     | b                                         | ア | 育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性<br>の<br>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。                                                                                  | 令和元年度（0）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                                                                                                                                                                                                      | 【継続】<br>・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】<br>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・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】<br>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。                                                    |                      |  |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を<br>選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                   | 取組を行ったことによる具体的な<br>成果<br>(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         |   |                                                            |                 |                                 | 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】<br>・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。 |  |
|               |     | 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                            | ・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。                |                                                                                 |  |
|               |     |                              |   |                                                            |                 | 実施                              |                                                                                      | 【継続】<br>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 | 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。 |                                                                                 |  |
|               |     |                              |   |                                                            |                 | 実施                              |                                                                                      | 【継続】<br>内閣人事局が実施する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、対象となる職員を派遣することとしている。             |  |
| 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】<br>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。                   |                                                                                 |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                                                 | (A)で「実施未定」を<br>選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な<br>成果<br>(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】<br>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                              |                                    |                                                              |
|               |     | 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、職務経歴を付与 | 実施                              |                                    |                                                              |
|               | 10  | その他 |   |                                                                 |                                 |                                    |                                                              |
| その他           |     |     |   |                                                                 |                                 |                                    |                                                              |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を<br>選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                  | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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出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 |                                        |                                     | 今後実施                            |                                                                                                     |                          |                                                                           |
|       | 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】昨年度までの内閣人事局による試行への参加を踏まえて、令和元年度においても、原則として本府の全ての課室長級職員を対象に多面観察を実施。                              |                          |                                                                           |
|       |     | 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 |                                     | 今後実施                            | 【継続】現在、本府において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上で実施する予定。                            |                          |                                                                           |
|       | 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                              | 【新規】在庁時間上位者に焦点を当て、業務の廃止及び効率化並びに業務分担の見直し等による超過勤務縮減方策を各部局において作成、実行した。                                 |                          |                                                                           |
|       | 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】人事院規則改正による上限時間設定に伴い、改めて管理職職員による超過勤務の予定時間確認を行うよう通知し、WLB推進月間においても周知を行った。                          |                          |                                                                           |
|       |     |                                  | 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        |                                                                                                     |                          | 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                                                                                                  |                          | 【新規】在庁時間上位者に焦点を当て、業務の廃止及び効率化並びに業務分担の見直し等による超過勤務縮減方策を各部局において作成、実行した。       |
|       |     |                                  | ウ                                      | 一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置               |                                 | 実施                                                                                                  |                          | 【新規】超過勤務時間の上限設定に伴い、各部局において超過勤務時間を適切に管理するとともに、特例業務に従事した場合の整理・分析・検証を行うよう通知。 |
|       | 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】在庁時間上位者に焦点を当て、業務の廃止及び効率化並びに業務分担の見直し等による超過勤務縮減方策を各部局において作成、実行した。                                 |                          |                                                                           |
|       | 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。計画表の活用等による年次休暇5日以上取得について周知した。また「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について改めて周知を実施。 |                          |                                                                           |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】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             | 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】平成31年1月に、web会議のためのソフトウェア(Skype for Business)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が利用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                                 | 【継続】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             | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                       |                 |                             | 実施                                 | 【継続】庁舎外の会議室での開催等を除き、ペーパーレス会議システムやタブレット利用により審議会を開催している。また、無線LAN化に伴い、平成31年3月より内閣府本府幹部会等においては、構成員が業務端末持ち寄りの方式へと移行。 |
|       |     | イ             | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化           |                 |                             | 実施                                 | 【継続】部局内の定例会議等について、無線LAN化により業務端末持ち寄りの方式で実施。                                                                      |
|       | 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                                 | 【拡充】東京オリンピック・パラリンピック開催に向けた交通需要マネジメント試行の中で、フレックスタイム制度の利用促進のため取得手続き等に係る周知を行った。                                    |
|       | 11  | その他           |                                           |                 |                             |                                    |                                                                                                                 |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                             | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D) |
|--------------|-----|--------------------------------------------|------------------------------------|------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
|              | 小項目 |                                            |                                    |                        |                 |                                                                      |                                                                                                                                |                          |
| 活躍児・介護等と両立して | 1   | 男性職員の育児休業取得率                               |                                    |                        |                 | 目標：20%（令和2年度）、現状：20.5%（平成30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%(令和2年度)、現状：45.5%（平成30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)              | 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。                                                                              |                          |
|              |     |                                            |                                    | (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「令和元年度仕事と育児の両立セミナー」<br>内閣人事局「令和元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発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              |                                                                      | 【継続】平成30年9月より「男性職員の育児参画促進チェックシート」を導入しており、「パパ・ママ予定届」の提出とあわせて再度周知を行った。また、次年度より始まる男性職員の育児休業等の1か月以上取得の取組について、府内掲示板に関連資料を掲載し周知を行った。 |                          |
|              | 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>全国的な</b> 制度としての導入        |                                    | 実施                     |                 | 【継続】平成30年9月より「男性職員の育児参画促進チェックシート」を導入しており、「パパ・ママ予定届」の提出とあわせて再度周知を行った。 |                                                                                                                                |                          |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選じた場合の理由<br>(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<br>(C)       | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                    |                                                 |  |
|-----------------------|-----|-------------------------------------------|--------------------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--|
|                       |     | 小項目                                       |                                |                        |                                                                                                                                                                                                             |                                          |                                                                                                             |                                                 |  |
| 育児・介護等と両立して活躍できるための改革 | 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。                       |                                                                                                             | 令和元年度は該当するセミナーへの希望者なかったため。今後については積極的に周知してまいりたい。 |  |
|                       |     |                                           |                                | (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                                   |                                |                        | 【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）<br>【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%（令和2年度末）、現状：9.7%（令和元年7月）、目標設定時：6.1%（平成27年7月）<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：14%（令和2年度末）、現状：12.1%（令和元年7月）、目標設定時：10.6%（平成27年7月）<br>【係長相当職（本省）】 目標：34%（令和2年度末）、現状：29.3%（令和元年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                              |                                |                        | 実施                                                                                                                                                                                                          |                                          | 【新規】令和元年度に実施した課長補佐級の選考採用試験において、女性1名を採用した。                                                                   |                                                 |  |
|                       | b   | ア                                         | 育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性<br>の中途採用 | 今後実施                   |                                                                                                                                                                                                             | 令和元年度：0人<br>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                                                                                                                                                                                                          |                                          |                                                                                                             |                                                 |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                         | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                         | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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   | 転勤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、転勤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】転勤を希望しない者には、地方勤務をさせておらず、転勤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                                      | 転勤に関する人事上の取組の工夫                                            |                                         | 実施                          |                                                                            | 【継続】転勤を希望する者の中から、転勤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勤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                        | 具体的内容や実施時期を検討中のため。                                                         |                                                                        |  |
|               |     | b                            | ア                                      |                                                            | (独自実施のもの)                               | 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、その中で女性職員に関する意識改革を盛り込んだ。                   |  |
|               |     |                              | 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                          |                                                                            | 人事院「令和元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)<br><br>(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) | 実施<br><br>実施                |                                                                            | 【継続】新人研修において、キャリアデザインに関する内容を盛り込んでいる。<br><br>人事院「令和元年度本府省女性職員キャリアアップ研修」 |  |
|               |     | 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。 |                                                                        |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                                                 | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                           | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】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                                                              |                             | 【継続】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                          |                                                              |                          |
|               | 10  | その他 |                                 |                                                                 |                             |                                                              |                          |
| その他           |     |     |                                 |                                                                 |                             |                                                              |                          |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選出した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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したり、全職員向けへメールでも発信。                             | 管理職職員の意識向上につながった。                           |
|       | 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                          |                                    |                                                                                                                            | ・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                          |                                    | 【拡充】本庁の全ての課室長級職員を対象に多面観察を実施。                                                                                               |                                             |
|       |     | 4                                | 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。                                                                                          |                                             |
|       |     | 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。           |                                                                                                                            |                                             |
|       |     | 4                                | 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。<br>(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、係の業務を分担する等、標準化した。<br>【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、年次休暇の取得を促進。通年においては、月1日以上、休暇取得を推進している。                             |                                             |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選じた場合の理由<br>(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<br>(C)                                              | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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。                                                                                    |  |
|       |     | イ             | 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。                                                            |                                                                                                            |  |
|       |     |               |                                           |                 |                            | テレワークに限定せず、即時性のあるコミュニケーション手段の採用には、費用面のほか利用する職員に対する情報モラル教育と運用管理体制の確保が必要であることを確認。 |                                                                                                            |  |
|       | 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。                                                   | 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実現については、操作性及び情報セキュリティも勘案してPCによるリモートアクセス環境とは別にシステム基盤の整備が必要であり、費用対効果等を含め導入を検討。 |  |
|       |     | 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】画面転送方式のソフトウェアをインストールした貸出用PCによるリモートアクセスが実施可能。<br>画面転送式のソフトウェアとしてマジックコネクトを利用。                            |  |
|       |     | 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】画面転送方式のソフトウェアをインストールした貸出用PCによるリモートアクセスが実施可能。<br>画面転送式のソフトウェアとしてマジックコネクトを利用。                            |  |
|       | 9   | ペーパーレス化の推進    |                                           |                 | 実施                         |                                                                                 |                                                                                                            |  |
|       | a   | 7             | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                       |                 |                            |                                                                                 |                                                                                                            |  |
|       |     | イ             | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化           |                 |                            |                                                                                 |                                                                                                            |  |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を<br>選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                            | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                                        |   |                                        |                        |                                                               |                                                               |                                                                       |  |
| 活躍できる等との両立改革 | 1   | 男性職員の育児休業取得率                               |   |                                        |                        | 目標：13.0%（令和2年）、現状：25.0%（平成30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%（令和2年）、現状：82.1%（平成30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                                                            | 【継続】 管理職職員に対し、メールでの周知を行っている。                                  |                                                                       |  |
|              |     |                                            | i | 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「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。 |                                                                       |  |
|              | 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                                                            |                                                               | 【継続】 ワークライフバランス推進強化月間の機会を利用して、宮内庁次長から男性の育児参加の促進を全職員にメッセージ発信。          |  |
|              |     |                                            | i | 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。                           |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                   | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                 |                                                                                                      |  |
|-------------------------------------------------------------------------|-----|------------------------------------|---|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                                                         | 小項目 |                                    |   |                                     |                                                                                                                                                                                                           |                                                      |                                                                                          |                                                                                                      |  |
| 活<br>育<br>児<br>で<br>・<br>介<br>護<br>等<br>と<br>両<br>立<br>し<br>て<br>改<br>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                                                                                                                                                                                                        |                                                      | 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、面談等で対応) |                                                                                                      |  |
|                                                                         |     | 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】イントラネット上の両立支援(育児休業等)の制度紹介ページにおいて育児プランシートを掲載している。なお、職員の事情を把握した場合には、秘書課から部局総括担当補佐に対して同情報の活用を勧めている。 |  |
|                                                                         | 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】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<br>性<br>の<br>活<br>躍<br>推<br>進<br>の<br>た<br>め<br>の<br>改<br>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)<br>【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%(令和2年度末)、現状：4.9%(令和元年7月)、目標設定時：2.3%(平成27年7月)<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：13%(令和2年度末)、現状：5.3%(令和元年7月)、目標設定時：3.5%(平成27年7月)<br>【係長相当職(本省)】 目標：15%(令和2年度末)、現状：11.4%(令和元年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                                                                                                                                                                                                        |                                                      | 【継続】昨年度に引き続き、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                                                                                                                                                                                                        |                                                      |                                                                                          |                                                                                                      |  |
|                                                                         |     |                                    |   |                                     |                                                                                                                                                                                                           |                                                      |                                                                                          |                                                                                                      |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                                | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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<br>の中途採用                 | 実施                                                            | 令和元年度：0人<br>取組：【継続】中途退職者の連絡先の把握に努める。<br>(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】施設等機関管理職(本府省課室長級)に、初めて女性を登用した。<br>【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。                                                       | 女性職員の職域の拡大が図られた。         |
|               | 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)<br>【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。 |                                                                                                                                                   |                          |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選じた場合の理由<br>(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<br>(C)                                   | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                         |                                                                      |                                                                                                                                             |
|               |     | 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                                 | (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。 |                                                                                                                                             |
|               |     | 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。 |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を<br>選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                          | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(D) |
|------------------------------------|-----|-----|---|-----------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
|                                    |     | 小項目 |   |                                                                 |                 |                                 |                                                                             |                              |
| 革女性<br>性の<br>活躍<br>推進<br>のため<br>の改 |     | 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              |                                 | 【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                                |     |     |   |                                                                 |                 |                                 |                                                                             |                              |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                      | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(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（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（上限措置を踏まえた超過勤務縮減、業務の効率化・簡素化等）についてメッセージを発出するとともに、全職員に周知した。また、同月間中複数回にわたり、各部局長がフロア巡回の上、業務効率化等により20時前消灯や早期退庁を実現するよう呼びかける取組を実施した。<br>【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。 | 内閣人事局が令和元年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74.4%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。 |  |
|       | 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、情報共有している。<br>【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。<br>【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。                                                         |                                                                                                                                    |  |
|       | 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】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課室長級職員を対象に、多面観察・職場環境等調査を実施した。                                                   |  |
|       |     | 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                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 【新規】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、地方事務所・支所の5人以上の部下を持つ管理職（指定職を除く。）を対象に、多面観察・職場環境等調査を実施した。                                       |  |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                           | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                          | 【継続】 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。<br>【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。<br>【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。<br>【継続】 総務省が開催するe-LAWSの操作説明会に事務総局担当課職員が参加し、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。<br>【新規】 庶務担当者が集まる会議について、原則として対面での開催を取りやめ、メールで開催することとした。 | ・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、効率化につながる業務改善提案が複数行われた。<br>・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。<br>・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のにおけるe-LAWSのスムーズな活用が見込まれる。<br>・会議をメールで開催することにより、業務上支障のない範囲で拘束時間を減らし、業務の効率化に資することができた。 |  |
|       | 4   | 超過勤務の縮減の徹底               |                          |                 | 実施                          | 【継続】 WLB推進強化月間中の2週間(8月5～16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。<br>【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。                                                               | ・令和元年8月5～16日の期間中、通算80.4%の管理職が部下の超勤予定の事前確認及び超勤状況の報告を行った(出張・休暇の職員を除く)。<br>・平成31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、20時までの退庁率は90%を超えている。                                                                                                                                          |  |
|       | a   | 7                        | 省内全体における超過勤務の事前確認の徹底     |                 |                             | 実施                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 【継続】 令和元年4月の超過勤務上限措置の導入に伴い徹底することとされた超過勤務予定事前確認の状況を人事課においてフォローアップするため、WLB推進強化月間中の超過勤務縮減強化期間(8月5～16日)の各課室の超過勤務予定について、各課室長等自ら事前確認実施結果を期間中毎日人事課に報告するよう求めた。                                                                                                                     |  |
|       | 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】 同上<br>【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。                                                                                                                                                                                        |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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。                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                        |
|       |     | b                             | 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】超過勤務が1月当たり80時間超の職員の情報を当該職員の所属長及び所属部局長に報告し、当該職員に対して業務上の配慮を行うよう求めている。<br>【新規】平成31年4月施行の改正人事院規則に基づき、超過勤務が1月当たり100時間以上等の職員に対しては健康管理医による面接指導を義務づけた。また、面接指導未受診者への勧奨も行っている。<br>【新規】平成31年4月施行の改正人事院規則に基づき、4月～6月までの間で所属職員に1月当たり100時間以上又は2～6月平均80時間以上の超過勤務を命じた管理職に対し、なぜそのような超過勤務を行ったか等について要因の整理分析を行うよう求めた。                                                                                                  |                                                                                                        |
|       | 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ている。<br>【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                          | 【継続】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。<br>【新規】各課室等においては、9月末日までに年次休暇を5日以上取得できていない職員に対して、年内における年次休暇の使用するよう促し、また管理職に対しても所属職員が5日以上、年次休暇を取得できるように周知した。<br>【継続】WLB推進強化月間期間中に連続5日以上以上の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で連続5日以上以上の休暇を取得できるよう調整を行った。<br>【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。 | ・WLB推進強化月間中における5日連続の休暇取得率は、27%程度となった。<br>・2019年に年次休暇を5日以上取得できなかった職員の割合は3%以下であり、97%以上の職員が年次休暇を5日以上取得した。 |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                                                                                                               |
|-------|-----|---------------------------------|-------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       |     | 小項目                             |                                           |                 |                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                        |
| 働き方改革 | 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。<br>【拡充】総務省主導の「テレワークデイズ2019」に合わせ、7月22日～9月6日までを当委員会の「テレワークデイズ」に設定し、特に、TDMの試行に合わせ、同期間中7月22日～8月2日までを「テレワーク集中取組期間」として、職員にテレワークの実施を呼びかけた。具体的取組として、当該期間中、管理職員及び一般職員は1回以上テレワークを実施するよう呼びかけた。 | ・「テレワーク集中取組期間」のテレワークの実施者数は、130人を超え、また、「テレワークデイズ」期間中の1日当たりの実施者数は、昨年のWLB推進強化月間期間中の1日当たりの実施者数に比べて、約3倍となった。※実施者数はすべて延べ人数。<br>・平成31年4月～12月までの期間において、本局で580回程度(昨年は270回程度)、地方事務所で20回程度(昨年は10回程度)、テレワークが実施された。 |
|       | 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。                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                        |
|       |     | イ                               | 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、グループウェア(Garoon)の一部機能の利用により可能となっている。                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                        |
|       |     |                                 |                                           |                 |                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                        |
|       | 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                                                                                            | 【新規】平成31年度から、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提供を開始した。                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                        |
|       |     | 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                                                                                            | 【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                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                        |
|       | 9   | ペーパーレス化の推進                      |                                           |                 | 実施                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                   | ・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。<br>・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35%(前年同期比+10ポイント)をペーパーレスで行った。また、職員ポータルの掲示板において、会議をペーパーレスで行うよう周知することに加えて、今後のペーパーレス会議の実施拡大のため、必要な環境の整備について検討を開始した。                         |
|       | a   | 7                               | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                       |                 | 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、職員ポータルの掲示板において、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。                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                        |
| イ     |     | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化 |                                           | 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。 |                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                        |

## 令和元年度 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<br>(A)                        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                     | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                                                                     | 【新規】フレックスタイム制の申告について、令和2年7月までに電子申請が行えるよう内部規程の整備及びシステム整備を進めている。                                                                                                                                         | 「ゆう活」実施期間（7・8月）中に、休職者及び併任出向者等を除く全職員の約7割がフレックスタイム制を利用した。       |
|                   |     | 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】「TDM試行」及び「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、7時30分以前若しくは9時45分以降に始業時刻を設定すること又は17時15分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。                                                                                |                                                               |
|                   | 11  | その他                                |   |                                        | 実施                                                                     | 【新規】会議におけるタイムマネジメント意識の向上を目的として7月以降「タイマー会議」の実施を推奨している。幹部職員に会議用タイマーを配布したほか、幹部会で実際にタイマー会議を実施した。<br>【拡充】グループウェアの機能活用による業務効率化のため、従来からの「フォロー」機能や新設の「確認」機能の利用を周知した。また、当該グループウェアを通じてPC操作において役立つショートカットキーを周知した。 |                                                               |
| 活躍児で・介る護た等との両改立して | 1   | 男性職員の育児休業取得率                       |   |                                        | 目標：13%（令和2年度末）、現状：34.5%（平成30年度）、目標設定時：10.3%（平成26年度）<br>※ 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%（令和2年度末）、現状：82.8%（平成30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99.1%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。 |
|                   |     | 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ている。                                                                                                  |                                                               |

## 令和元年度 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<br>(A)                    | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------|-----|--------------------------------------------|---|----------------------|------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             |     | 小項目                                        |   |                      |                                    |                             |                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 活躍できる等と両立して |     | b                                          | 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。<br>【継続】全管理職を対象に、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7名(本局7月1名、9月1名、地方11月2名、12月3名)の管理職を参加させた。                                                                                                                                                                                                                                                       |
|             | 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】令和2年度以降、男性職員の育児休業等取得促進に向けた新たな取組をスムーズかつ実効的に進められるよう、イントラネット等を通じ、全局的な周知、呼びかけ及び情報共有を行った。                                                                                                                                                                                                                                                   |
|             |     | 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】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。<br>【新規】「「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」に定める標準的な取組及び人事評価の実施について(依頼)(閣内第52号令和2年1月31日内閣官房内閣人事局政策統括官通知)」を受けてこれを全管理職に周知するとともに、部下である男性職員の育児休業等1か月以上の取得に向けた自身の取組に留意した目標を立てるよう、人事評価説明会等において人事課長から管理職に周知した。 |
|             |     |                                            |   | 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                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|             | 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。<br>【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。                                                                                                                      |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                          | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|------------------------------------|---|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                   |     | 小項目                                |   |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                |
| 活<br>育<br>児<br>で<br>・<br>介<br>護<br>た<br>め<br>の<br>両<br>立<br>し<br>て<br>の<br>改<br>革 |     | 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・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。<br>【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。 |                                                                                                |
|                                                                                   | 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。<br>【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～5月上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。<br>【新規】一定の年次を対象とした内部研修について、育児休業中の受講対象職員にも参加について照会した。                                                                                               | 職場復帰後間もない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がった。          |
|                                                                                   |     |                                    |   | (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」について育児休業中の職員を含め参加者を募集し、1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息室について周知し、職員の要望により日中の開放時間を設けたり、女性内定者や育児休業から復帰予定の女性職員の面談の場として提供したりするなどして利用を促進し、職場環境の一層の整備充実を図っている。<br>【継続】令和元年8月に開催した「こども霞が関見学デー」に、職員の子どもが参加することが可能である旨を職員に個別に呼びかけ、参加した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息室は、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。<br>・「こども霞が関見学デー」に職員の子どもに参加してもらうことにより、職員と子どもが触れ合う機会の充実が図られた。                                                                                                                                     |                                                                                                |

## 令和元年度 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<br>(A)                | (A)で「実施未定」を<br>選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                            | 取組を行ったことによる具体的な<br>果<br>(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%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）<br>【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（令和2年度末）、現状：9.1%（令和元年7月）、目標設定時：5.0%（平成27年7月）<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：12%程度（令和2年度末）、現状：8.2%（令和元年7月）、目標設定時：10.4%（平成27年7月）<br>【係長相当職（本省）】 目標：40%程度（令和2年度末）、現状：26.9%（令和元年7月）、目標設定時：22.9%（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】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。                     | 令和2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55.6%、そのうち総合職試験からの割合は50.0%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                              |   |                                | 実施                                                                                                                                                                                                                | 法学についての専門的知見を有する外部女性人材1名を特定任期付職員として採用した。                                                                                                                                      |                                                                                              |
|               |     | b                                         | ア | 育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性<br>の中途採用 | 今後実施                                                                                                                                                                                                              | 令和元年度（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の認識を促している。（通年実施）<br>※令和元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】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。<br>【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。 |                                                                                              |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                         | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】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。<br>【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2名の女性職員を参加させた。           |                                                                   |
|               | 7   | 転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小         |                                        |                                                            |                        | 実施                          |                                                                                            | 【継続】管理職への登用に当たって転勤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】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、転勤先やタイミングに配慮するとともに、職務機会付与の観点から見た転勤の必要性等について検討を実施している。 |                                                                   |
|               |     |                              | イ                                      | 転勤に関する人事上の取組の工夫                                            |                        | 実施                          |                                                                                            | 【継続】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                          |                                                                                            |                                                                                            | 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                          |                                                                                            | 【継続】全管理職を対象に、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7名(本局7月1名、9月1名、地方11月2名、12月3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                                      |                                                            | (独自実施のもの)              | 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、令和2年度末までの内部研修の実施に向けた準備を進める。                                    |                                                                   |
|               |     | イ                            | 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)                                     | 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。<br>【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。                   |                                                                                            |                                                                   |

## 令和元年度 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<br>(A)                                                 | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                       | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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。                       |                          |
|               |     | 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                          | 【継続】本局及び各地方事務所・支所に女性の苦情相談員を配置し、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】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。<br>【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           |     |     |   |                                                                 |                             |                                                                                                                                                                          |                          |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を<br>選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な<br>成果<br>(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】庁内の各種会議において幹部職員からワークライフバランス推進に関する指示を行ったほか、人事課長から全職員に対しワークライフバランス推進に関するメッセージをメールにより発信するなど、継続的にメッセージを発出した。                                                                 |                                                           |                                                                                                                                                                            |  |
|       | 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                              | —                                  | 以下の取組を実施。                                                                                                                                                                    |                                                           |                                                                                                                                                                            |  |
|       | 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】平成30年度から参加者（観察対象者及び観察者）を拡充し、内部部局の課室長級職員を観察対象者として実施した。 |                                                                                                                                                                            |  |
|       |     | 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 |                                     |                                 | 今後実施                               | —                                                                                                                                                                            | 【継続】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                              | —                                  | 【新規】内容に応じた適切な専決が実施されるよう専決規程を整備した。                                                                                                                                            |                                                           |                                                                                                                                                                            |  |
|       | 4   | 超過勤務の縮減の徹底                       |                                        |                                     | 実施                              | —                                  | 以下の取組を実施。                                                                                                                                                                    |                                                           |                                                                                                                                                                            |  |
|       | 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                                                                                                                                                                         | 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。<br>【新規】庁内放送・イントラネットを活用し、超過勤務縮減の徹底を周知したほか、各部署独自で定時退庁日を設定するなどの工夫をした。また、資料作成業務においてマクロプログラムの活用を推進している。 |  |
|       |     |                                  | 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】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ている。                                                                                          |                                                           |                                                                                                                                                                            |  |
|       | 6   | 休暇の取得促進                          |                                        |                                     | 実施                              | —                                  | 【継続】計画的な休暇取得を促進するため、各職員に休暇計画表を作成させ、部署内で共有・調整したほか、夏季休暇と併せた長期休暇の取得や、職員や家族の記念日・私的行事等に合わせた休暇取得を推進した。<br>【新規】平成31年4月に規定を見直し、職員の休暇の際の承認を従来の課長から下位の職員が実施することも可能とし、休暇を取得しやすい環境を整備した。 |                                                           |                                                                                                                                                                            |  |
|       | 7   | テレワークの推進                         |                                        |                                     | 実施                              | —                                  | 以下の取組を実施。                                                                                                                                                                    |                                                           |                                                                                                                                                                            |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                           | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                  | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】令和2年1月に、新たにテレワーク用PC120台を整備し、内部部局、附属機関及び地方機関に配分するなどし、試行実施から本格実施に移行した。<br>【拡充】サテライトオフィスを全ての附属機関（皇宮警察本部を除く。）及び地方機関に拡充し、原則、令和2年3月1日からの利用が可能となるよう措置した。               |                          |
|       |     |                                               | イ             | 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                          | －<br>【新規】令和2年3月に庁内の端末及びテレワーク用PCの間で最大40人までのWeb会議機能が実装された。<br>(Web会議を利用促進するための課題や推進できない理由)                                                                            |                          |
|       |     | 8                                             | リモートアクセス環境の整備 |                                           |                             | 実施                                                                                                                                                                  | －<br>以下の取組を実施。           |
|       |     | 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                          | －<br>【継続】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                          | －<br>【継続】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                          | －<br>【継続】整備済み。                                                                                                                                                      |                          |
|       | 9   | ペーパーレス化の推進                                    |               |                                           | 実施                          | －<br>以下の取組を実施。                                                                                                                                                      |                          |
|       |     | a                                             | 7             | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                       | 実施                          | －<br>【継続】警察庁における各種幹部会議について、タブレット端末を活用してペーパーレスで実施した。                                                                                                                 |                          |
|       |     |                                               | イ             | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化           | 実施                          | －<br>【拡充】ペーパーレス化の更なる推進のため、令和2年3月にペーパーレス会議システム（タブレット20台×10式）を追加で整備した。                                                                                                |                          |
|       | 10  | フレックスタイム制度の拡充                                 |               |                                           | 実施                          | －<br>以下の取組を実施。                                                                                                                                                      |                          |
|       |     | 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                          | －<br>【継続】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。また、各所属の勤務時間管理担当者等に対し、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ているほか、制度の解説資料を独自に作成し、庁内研修の際に配布するなどして、フレックスタイム制の利用を促進した。 |                          |
|       | 11  | その他（「働き方改革」の項目に含まれるが、上記1～10の取組に該当しない取組があれば記載） |               |                                           |                             | －                                                                                                                                                                   |                          |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                               | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                               |  |
|---------------------------------------|-----|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                       | 小項目 |                                                              |                                     |                        |                        |                                                                  |                                                                                                                                  |                                                                                        |  |
| 活躍児・<br>ける介<br>護た等<br>めの両<br>改立<br>して | 1   | 男性職員の育児休業取得率                                                 |                                     |                        |                        | 目標：13%以上（令和2年度末）、現状：5.4%（平成30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%（令和2年度末）、現状：60.0%（平成30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                                                               | —                                                                                                                                | 以下の取組を実施。                                                                              |  |
|                                       | a   | 7                                                            | メールによる意識啓発・周知                       |                        | 実施                     | —                                                                | 【継続】人事課長から全職員に対しワークライフバランス推進に関するメッセージをメールにより発信した。                                                                                |                                                                                        |  |
|                                       |     | イ                                                            | セミナーによる意識啓発・周知                      | (独自実施のもの)              | 実施                     | —                                                                | 【継続】有識者を招へいし、管理職員等を対象としたワークライフバランス推進に関する講演会を開催し、意識醸成を図った（令和元年7月19日）。                                                             |                                                                                        |  |
|                                       |     |                                                              |                                     | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) | 実施                     | —                                                                | 【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」に男性の管理職員を派遣した（令和元年7月26日・同年9月5日）。                                                         |                                                                                        |  |
|                                       | 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                                                               | —                                                                                                                                | 以下の取組を実施。                                                                              |  |
|                                       | 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】庁内の各種会議において幹部職員から「男の産休」及び育児休業の取得促進について指示するなど、継続的に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                     | —                                                                | 【拡充】男性職員による「男の産休」及び育児休業の取得促進のため、人事課長名の通達を発出し、プライバシーに配慮しつつ、各所属における対象職員の確実な把握や人事担当課への報告を徹底するとともに、取組が低調な所属に対しては、人事担当課から個別に連絡を行っている。 |                                                                                        |  |
|                                       | 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                                                               | —                                                                                                                                | 以下の取組を実施。                                                                              |  |
|                                       | 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                     | —                                                                | 【拡充】従来の育児および介護用のものに加え、新たに出産予定用のコミュニケーションシートを作成し、個々の職員の事情に応じた配慮がなされるよう環境を整備した。                                                    |                                                                                        |  |
|                                       |     | 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                                                                                                                               | —                                                                                      |  |
|                                       | 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】「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」を開催し、人事課から勤務時間等に関する制度についての説明を行ったほか、参加者による意見交換を行った（令和元年9月19日）。 |  |
|                                       |     |                                                              |                                     |                        | (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」に職員を派遣した（令和元年6月26日・同年9月19日・同月20日）。                     |  |
|                                       | 8   | その他（「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」の項目に含まれるが、上記1～7の取組に該当しない取組があれば記載） |                                     |                        |                        |                                                                  |                                                                                                                                  | —                                                                                      |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                             | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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：①警察庁内部部局及び科学警察研究所30%以上（毎年度）<br>②附属機関（科学警察研究所を除く。）及び地方機関20%以上（毎年度）<br>現状：①32.7%（平成31年4月1日）、②25.3%（平成31年4月1日）<br>目標設定時：①36.8%（平成27年4月1日）、②21.3%（平成27年4月1日）<br>【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                                   |   |                                             | 【本庁課室長相当職】目標：2.5%程度（令和2年度末）、現状：1.3%（令和元年7月）、目標設定時：0.9%（平成27年7月）<br>【地方機関課長・本庁課長補佐相当職】目標：3%程度（令和2年度末）、現状：3.7%（令和元年7月）、目標設定時：2.6%（平成27年7月）<br>【係長相当職（警察庁内部部局のみ）】目標：14%程度（令和2年度末）、現状：12.9%（令和元年7月）、目標設定時：12.8%（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】業務説明会を開催し、女性職員から業務内容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                                                                                                                                                                                                                             | 引き続き検討。                            | —                                                     |                                                                                                                                                                                  |
|               |     | b                                         | ア | 育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性<br>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】職員の能力・適性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。 |                                                                                                                                                                                  |
|               | 7   | 転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小                      |   |                                             | 実施                                                                                                                                                                                                                               | —                                  | 以下の取組を実施。                                             |                                                                                                                                                                                  |
|               |     | a                                         |   | イ                                           | 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                                 | —                                                     | 【拡充】女性職員に対して適切なキャリアパスを提示し、キャリア形成の支援に努めるとともに、出産予定、育児及び介護等に関するコミュニケーションシートの活用や人事担当者による面談等により、キャリアパスに対する希望等を聴取しているほか、転居を伴う職員の異動内示を可能な限り早期に実施するよう努めている。また、例えば、配偶者の勤務場所を踏まえた人事配置を行った。 |
|               |     |                                           | イ | 転勤に関する人事上の取組の工夫                             | 実施                                                                                                                                                                                                                               | —                                  | 同上。                                                   |                                                                                                                                                                                  |

## 令和元年度 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<br>(A)                                                 | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                                                              | —                           | 以下の取組を実施。                          |                                                                                                                                                     |
|               |     | 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      | 実施                          | —                                  | 【継続】庁内の各種会議において幹部職員から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                                                  | 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】管理職員向けの意識啓発を目的として「ワークライフバランスの推進に関する講演会」(令和元年7月19日)と「セクシュアル・ハラスメント防止対策に関する講演会」(令和元年9月26日)を実施した。                                                  |
|               |     | 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」(令和元年7月26日・同年9月5日)や「女性職員登用推進セミナー」(令和元年8月23日)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                                                              | —                           | 以下の取組を実施。                          |                                                                                                                                                     |
|               |     | 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                                 | 実施未定                        | 内閣人事局又は人事院が実施しているセミナーを活用している。      | —                                                                                                                                                   |
|               |     |                                                      | (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「若手女性職員キャリアセミナー」(令和元年7月25日・同月30日・同年10月10日)や「本府省女性職員キャリアアップ研修」(令和元年9月20日・同月24日・同月25日・令和2年1月21日)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】職員の能力・適性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                          | —                                  | 【拡充】女性職員に対して適切なキャリアパスを提示し、キャリア形成の支援に努めるとともに、出産予定、育児及び介護等に関するコミュニケーションシートの活用や人事担当者による面談等により、キャリアパスに対する希望等を聴取しているほか、転居を伴う職員の異動内示を可能な限り早期に実施するよう努めている。 |
|               |     | 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】メンター制度の試行を開始するとともに、人事院主催「メンター養成研修」(令和元年6月12日・同年8月6日)に各メンターを派遣し、若手職員が相談しやすい体制の整備に努めている。                                                          |
|               |     | 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】職員の個別の事情や本人の希望等を聴取しつつ、職務経験の付与にも配慮しながら柔軟な人事管理を行っている。例えば、育休明けの職員について、本人の希望等も踏まえつつ、長官官房の課長補佐として、政策の企画立案等を行うポストに配置するなどした。                           |
|               | 10  | その他(「女性の活躍推進のための改革」の項目に含まれるが、上記1～9の取組に該当しない取組があれば記載) |                                                                 |                             | —                                  |                                                                                                                                                     |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を<br>選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な<br>成果<br>(D) |
|-----|-----------------------------------------------------------------|-----|-----------------|---------------------------------|------------------------------------|------------------------------|
|     |                                                                 | 小項目 |                 |                                 |                                    |                              |
| その他 | 取組指針の3つの改革内に記載することが困難な取組(新たな推進体制の整備、3つの改革を横断している取組等)があれば、取組名を記載 |     |                 |                                 | —                                  |                              |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                 | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                          | 【拡大】長官からの全職員向け年頭所感において、組織改革や心理的安全性の確保、テレワークの本格稼働を実現していくことなど、金融庁をよりよい組織にしていく旨の強いメッセージを発出。<br>【継続】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、課室長クラス、課長補佐クラスといった対象毎に、主にマネジメント能力の向上等を目的とした360度評価・意識啓発研修を実施した。                           |  |
|       |     | 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 |                 |                             |                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                 |  |
|       | 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。<br>【新規】局・課室ごとの課題を特定し、課題解決のための改革目標を設定し、取り組んでいる（局・課室ごとの改革）。                                             |                                                                                                 |  |
|       | 4   | 超過勤務の縮減の徹底                       |                                        |                 | 実施                          | 【新規】超過勤務の上限規制に伴い、更なる超過勤務の縮減を周知。また、在宅で国会対応等を行うための内部規定の整備や席上端末の持ち帰りを進めるなどし、職場在庁時間の縮減に努めた。                                                                                                            |                                                                                                 |  |
|       | 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】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。 |  |
|       |     |                                  | 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】職員が超過勤務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。                                 |  |
|       |     | 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】職員に超過勤務の意識を強く持たせ、超過勤務が多い職員に対しては、職員本人から理由を伺うとともに、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。           |  |
|       | b   | 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                                                                                                                                                                                                 | 【拡充】前月の超過勤務が一定の時間を超えた職員に対しては、健康管理医による面接指導を行うこととしている。                                            |  |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を<br>選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】管理職員等に対し、自らが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事務分担を配慮するよう要請している。                                                                                                                                                                              |                                                      |
|       | 6   | 休暇の取得促進                       |                                           |                 | 実施                              |                                    | 【継続】休暇計画表等を活用し、夏季休暇・年末年始・GW等と組み合わせ連続休暇の取得を促進した。<br>【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】席上端末について、持ち帰りによるテレワーク環境の整備を実施した。<br>【拡充】職場カルチャーへの働きかけとして、長官をはじめとする幹部職員自らがテレワークを実施し、テレワークに対する職員の意識改革を図るとともに、職員によるテレワークの体験実施を強く働きかけた。<br>【拡充】台風の影響等により出退勤が困難となる可能性がある場合には、当日申請でテレワークが実施ができる旨の内部規定の改正を行い、利用促進を図った。<br>【拡充】テレワークの実施例等の周知を行うとともに、職員向け説明会も行い、利用促進を図った。 | ・長官や幹部職員が自ら率先して実施することにより、言い出しにくい雰囲気や職場カルチャーの改善に繋がった。 |
|       | 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                              |                                    | 【拡充】各職員端末間でWeb会議機能、在席確認機能、チャット機能を利用できる環境整備(Skypeの導入)を実施した。                                                                                                                                                                                                           |                                                      |
|       |     | イ                             | 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 |                 |                                 |                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                      |
|       | 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】幹部職員等においては、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】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。<br>また、席上端末についても、2月末から順次、持ち帰り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       |                 |                                 |                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                      |

## 令和元年度 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<br>(A)                        | (A)で「実施未定」を<br>選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                          | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(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。<br>・ 共用会議室の鍵や国会バッチの電子化に伴い、貸出・返却手続きが短縮され、席上端末から会議室の鍵の貸出・返却状況が確認可能となり、効率化された。 |
|       |     | a             | 7   | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                    | 実施                              | 【継続】 審議会や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。                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                              |
|       |     |               | イ   | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化        | 実施                              | 【新規】 庁内全ての執務室において無線LAN機能を導入し、定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についても席上端末の持ち込みやSkypeで参加できる環境を整備し、実用を開始した。<br>【新規】 共用会議室の鍵管理や国会バッチの貸出簿について、「見える化」を実施し、紙媒体から電子媒体へ変更した。                                                                                        |                                                                                                                                                              |
|       | 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】 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。<br>【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。<br>【継続】 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。 |                                                                                                                                                              |
|       |     | 11            | その他 |                                        |                                 | 実施                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                              |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                     | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                |
|-------------------------------------------------|-----|--------------------------------------------|----------------------|----------------|------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                 |     | 小項目                                        |                      |                |                        |                                                                      |                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                |
| 活躍できる等と両立革<br>児・介<br>育<br>た<br>め<br>の<br>改<br>正 | 1   | 男性職員の育児休業取得率                               |                      |                |                        | 目標：13%（令和2年）、現状：13.3%（平成30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%（令和2年）、現状：75.6%（平成30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。<br>・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。<br>【新規】男性職員の育児参加について、全職員に対しメールにて周知した。また、男性職員の1か月以上の育児休業等の取得についても、幹部会等において周知した。                                                     |                                                                                                |
|                                                 |     | b                                          | 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】全職員を対象の研修において、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。<br>【継続】外部講師による職員向けの講話を開催した。<br>【新規】政策オープンラボ（子育て職員プロジェクト）において、子育て・介護に関する情報交換・意見交換の場の提供している。                                                                       |                                                                                                |
|                                                 |     |                                            |                      |                | (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「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。<br>【拡充】男性職員の育児休業取得例を紹介し、異動期等における「バトンタッチ型」の長期取得を呼びかけた。<br>【新規】幹部会において、男性職員の育児休業・休暇の取得推進について改めて周知した。また、幹部職員から取得推進メッセージを発信するとともに、庁内掲示板に取得計画書等の関連資料を掲載し、情報共有を図っている。 |                                                                                                |
|                                                 | a   | 7                                          | 大臣等トップからのメッセージの継続的発信 |                | 実施                     |                                                                      | 【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。 |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                |

## 令和元年度 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<br>(A)                    | (A)で「実施未定」を<br>選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                               |
|------------------------|-----|--------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
|                        |     | 小項目                            |                                    |                                    |                                                                                                                                                                                                                     |                                    |                                                                                        |
| 活躍児・介護<br>たための両<br>立改革 |     | a                              | 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                                                                                                                                                                                                                  |                                    |                                                                                        |
|                        |     | a                              | 7                                  | 育児シートや両立支援シートの全省的な制度としての導入         | 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                                                                                                                                                                                                                  |                                    |                                                                                        |
|                        |     | 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                                                                                                                                                                                                                  |                                    |                                                                                        |
|                        |     | (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                            |                                    |                                    |                                                                                                                                                                                                                     |                                    |                                                                                        |
| 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)<br>【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% (令和2年度末)、現状：7.7% (令和元年7月)、目標設定時：2.4% (平成27年7月)<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：12% (令和2年度末)、現状：12.5% (令和元年7月)、目標設定時：8.4% (平成27年7月)<br>【係長相当職(本省)】 目標：30% (令和2年度末)、現状：27.5% (令和元年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開催した。<br>【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。 |

## 令和元年度 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<br>(A)                                | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                          | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】令和元年度は、女性の選考採用者は2名。                                                                                     |                          |
|               |     | b                                         | ア                                                          | 育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性<br>の中途採用                 | 今後実施                                                                                                   | 令和元年度(0)人 取組：男女問わず積極的に募集を行い採用試験を実施しているが、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、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。 |                          |
|               | 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。                                  |                          |
|               | 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。 |                                                                                                             |                          |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を<br>選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                         | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                              |                                                                                                            | 【新規】政策オープンラボ（子育て職員プロジェクト）において、子育て・介護に関する情報交換・意見交換の場の提供している。                                                                                                                                 |                                                                                          |
|               |     |                    | イ |                                                                 | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) | 実施                              |                                                                                                            | 【継続】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。<br>【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。<br>【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。                                                             |                                                                                                                                                                                             |                                                                                          |
|               |     | 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                     |                                 | 【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 | 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           |     |                    |   |                                                                 |                        |                                 |                                                                                                            |                                                                                                                                                                                             |                                                                                          |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                            | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                                                                                           | 【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出を実施。                                                                                          |                                                                                                     |  |
|       | 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】30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                                                                                           | 【新規】平成30年度「仕事の進め方見直し会議」のフォローアップを実施し、各課室等から寄せらせた改善提案の実施状況と共に実現に向けた課題を整理。消費者庁「女性活躍・ワークライフバランス推進実施本部」に報告し、仕事の進め方見直し会議の実施状況を見える化。 | 平成31年1月に実施したLAN更改により、行政端末を活用したペーパーレス会議を実施可能となった。                                                    |  |
|       | 4                             | 超過勤務の縮減の徹底                       |                                        |                 | 実施                                                                                           |                                                                                                                               | 1人当たり超過勤務時間平均が縮減している。<br>平成30年 30時間/月<br>令和元年 27時間/月                                                |  |
|       | 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。                                                             |  |
|       |                               | 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】人事担当は、各課室からの超過勤務の予定と実績の報告を受け、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】定時退庁日については、各課室を通じて職員への周知を実施。また、総務課は、職員の超過勤務状況を月毎に集計し、必要に応じ、各課室長へ所属職員の超過勤務の状況を報告。                |  |
|       |                               | 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】総務課は、職員の超過勤務状況を月毎に集計し、必要に応じ、各課室長へ所属職員の超過勤務の状況を報告。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、面接指導を実施。 |  |
| 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】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。超過勤務の著しく多い課室係については、個別の事情等も踏まえ、職務分担の見直しや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。<br>【新規】新型コロナウイルス感染症対応として、風邪の症状を呈する職員には休暇の取得を勧奨するなど休暇を取得しやすい環境を整備。  |                                                                                                                               |                                                                                                     |  |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                      | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(D)                                                                                                             |  |
|-------|-----|---------------|-------------------------------------------|-----------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|       |     | 小項目           |                                           |                 |                                 |                                                                                                         |                                                                                                                                          |  |
| 働き方改革 | 7   | テレワークの推進      |                                           |                 | 実施                              | 【継続】交通需要マネジメント実施期間及びテレワークデイズなど機会をとらえてテレワーク利用を呼び掛けるなど職員全員に周知を実施。<br>【新規】新型コロナウイルス感染症対応として、テレワーク利用を強力に推進。 |                                                                                                                                          |  |
|       | 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                              | 地方等機関がないため。                                                                                             | 【継続】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、Skype for Businessなど必要なインフラ環境を整備済。                                                         |  |
|       |     | イ             | 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 |                 |                                 |                                                                                                         |                                                                                                                                          |  |
|       | 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                              |                                                                                                         | 【継続】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】幹部会などにおいて、ペーパーレス化を推進。                                                                                                                |  |
|       | a   | 7             | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                       |                 | 実施                              |                                                                                                         | 【継続】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。幹部会では各職員が自身の行政端末を持参し、ペーパーレス会議を開催。検討会等においては、行政端末を利用し、プロジェクターに資料を映写するなど活用している。 |  |
|       |     | イ             | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化           |                 |                                 |                                                                                                         | 【継続】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。打ち合わせには、行政端末を持参することでペーパーレス会議が実施可能。                                           |  |
|       | 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。                                                                                                                       |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                                                  | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                                        |   |                                        |                                                                  |                             |                                    |                                                                                                                |                                     |
| 活躍児で・介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：13%（令和2年度末）、現状：40.0%（平成30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%（令和2年度末）、現状：80.0%（平成30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                        | 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、パーソネル・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                        |                                    | 【継続】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。 |                                     |

令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                 | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(D) |
|---------------------------------------------------------------|-----|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
|                                                               |     | 小項目                                |                                     |                        |                                                                                                                                                                                                            |                                                                                    |                              |
| 活躍・介護等と両立して<br>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、職員との連絡は人事の職員が一括して実施している。                                    |                              |
|                                                               | 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                                                                               |                              |
|                                                               | 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                                                                                                                                                                                                         | 【新規】人事担当において、育児休業中の職員とコミュニケーションをとり、職場への復帰時期や復帰後の要配慮事項等を把握したうえで、働きやすい職場環境の構築に努めている。 |                              |
|                                                               | 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                                                                                                                                                                                                       | 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<br>女<br>性<br>の<br>活<br>躍<br>推<br>進<br>の<br>た<br>め<br>の<br>改 | 1   | 女性の採用目標                            |                                     |                        | 【全体】 目標：50％（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）<br>【総合職】 目標：33.3％（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％（令和2年度）、現状：9.7％（令和元年7月）、目標設定時：16.0％（平成27年7月）<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：20％（令和2年度）、現状：19.8％（令和元年7月）、目標設定時：20.8％（平成27年7月）<br>【係長相当職（本省）】 目標：35％（令和2年度）、現状：33.6％（令和元年7月）、目標設定時：35.5％（平成27年7月） |                                                                                    |                              |

## 令和元年度 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<br>(A)                                | (A)で「実施未定」を選じた場合の理由<br>(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<br>(C)         | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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。 | 全職員に占める女性職員の比率は31.3%と全府省庁中最も高い割合になっている。 |
|               | 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<br>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。<br>【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                         |                                            | 【継続】徳島県に設置した消費者行政未来創造本部への転勤は、育児等家庭環境の影響に鑑み、可能な限り、家庭環境への影響の小さい年次での転勤を打診するよう配慮している。                              |                                         |
|               |     | 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】徳島県に設置した消費者行政未来創造本部への転勤は、キャリアパス上不可欠な経験であるが、育児等家庭環境の影響に鑑み、可能な限り、家庭環境への影響の小さい年次での転勤を打診するよう配慮している。            |                                         |

令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を<br>選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(D)                                                                                                                                                                                  |  |
|---------------|-----|------------------------------|---|------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|               |     | 小項目                          |   |                                                            |                        |                                 |                                    |                                                                                                                                                                                                               |  |
| 女性の活躍推進のための改革 |     | a                            | イ | 転動に関する人事上の取組の工夫                                            |                        | 実施                              |                                    | 【継続】徳島県に設置した消費者行政未来創造本部への転勤は、キャリアパス上不可欠な経験であるが、育児等家庭環境の影響に鑑み、可能な限り、家庭環境への影響の小さい年次での転勤を打診するよう配慮している。<br>【新規】消費者行政未来創造本部への転勤者の配偶者が公務員である場合には、当該配偶者の所属官署に対し、当該配偶者を同本部へ派遣いただくよう必要な調整を実施し、家庭環境への影響を最小限に抑える工夫をしている。 |  |
|               | 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                              |                                    | 【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 | 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                            | 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 |                                                            | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) | 実施                              |                                    | 【継続】 パーソネル・マネジメント・セミナー<br>【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<br>【継続】 令和元年度人事評価（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                                 |                        | 今後実施                            |                                    |                                                                                                                                                                                                               |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                                                 | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)     | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D) |
|------------|-----|-----|---|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------|--------------------------|
|            |     | 小項目 |   |                                                                 |                             |                                        |                          |
| 女性の活躍推進のため |     | 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】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        |     |     |   |                                                                 |                             |                                        |                          |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                               | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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出した。                                                                                                           | 多面観察では、対象職員の総平均点が前年よりも上昇するなど、一定の効果が見られた。 |                                                                                  |
|       | 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。                                                                                                        |                                          |                                                                                  |
|       | 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】内閣人事局の依頼に基づき、本庁において課室長級職員以上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 |                                     | 今後実施                                                                | 【新規】本年度の結果を踏まえつつ、今後は地方でも実施していく予定。                                                                                                                                |                                          |                                                                                  |
|       | 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                                                                  | 【継続】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、職員の作業能力が向上した。                   |                                                                                  |
|       | 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、幹部職員(事務次官及び統括官)が輪番で庁内を巡回して定時退庁を呼び掛けた。<br>【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                                | 一定の時間を超過し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。<br>【新規】人事院規則10-4に規定される上限を超えた職員については、遅滞なく健康管理医の面接指導の受診勧奨を行っている。 |                                          |                                                                                  |
| 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】業務負荷の度合いを考慮した庁内配置替えや、新たに生じた政策課題に対応するための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。                                                                                                                                  |                                          |                                                                                  |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                          | 取組を行ったことによる具体的な<br>果<br>(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。<br>【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。 | 左記取組の結果、令和元年度のテレワーク実施職員数は、2月15日時点で114名となっており、平成30年度の総数31名から大幅な増加となっている。 |
|       | 7   | テレワークの推進                        |                                           |                 | 実施                                  | 【継続】「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全職員に呼び掛けた。<br>【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。                    |                                                                         |
|       | 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                               | 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 business                                                                                                      |                                                                         |
|       | 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                                  | 【継続】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                                  | 【継続】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                               | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                       |                 | 実施                                  | 【継続】タブレットによるWeb会議システム。                                                                                                      |                                                                         |
| イ     |     | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化 |                                           | 実施              | 【継続】無線LAN化されているため、業務端末の持ち込み使用により実施。 |                                                                                                                             |                                                                         |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                 | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                                                            |                                                                    | 【新規】フレックスタイム制の申告期日について、3週間前から2週間前に緩和した。また、所属長等が定める単位期間の開始日を毎週月曜日とした。                                 | 左記取組の結果、平成30年度には0だったフレックスタイム制利用者数が4名となった。     |
|                 |     | 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                                                            |                                                                    | 【新規】上記改正に合わせて、全職員あてメールにて制度周知を行った。                                                                    |                                               |
|                 | 11  | その他                                        |   |                                        |                 |                                                               |                                                                    |                                                                                                      |                                               |
| 活躍できる介護のための両立して | 1   | 男性職員の育児休業取得率                               |   |                                        |                 | 目標：13%（令和2年度末）、現状：0%（平成30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%（毎年度）、現状：88.9%（平成30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】人事担当から管理職員に対し、男の産休に係る政府目標及び制度をメールで周知した。                                                          |                                               |
|                 |     |                                            | 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                                                                 |                                                                                                      |                                               |
|                 | 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。                                                  | 左記取組の結果、令和元年度における合計5日以上の「男の産休」取得率は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                                                            |                                                                    | 【継続】事務次官から全職員に対し、「子が出生する男性職員については男の産休を積極的に取得するなどして、仕事以外の時間も充実させましょう」とする内容のメッセージを発信した。                |                                               |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                 | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(D)                                                                        |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|------------------------------------|---|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                                                                        |     | 小項目                                |   |                                     |                                                                                                                                                                                                                    |                                                                    |                                                                                                     |  |
| 活<br>育<br>児<br>・<br>介<br>護<br>等<br>と<br>の<br>両<br>立<br>革<br>の<br>改<br>正<br>を<br>図<br>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】人事担当から、子の出生が見込まれる男性職員の上司に対し、当該部下職員への面接の実施勧奨を行うとともに、制度の利用計画(実績)「男の産休チェックシート」に記載させ、人事担当あて提出させている。 |  |
|                                                                                        | 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      |   |                                     | 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す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>全省的な</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。 |                                                                                                     |  |
|                                                                                        |     |                                    |   | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)              | 今後実施                                                                                                                                                                                                               |                                                                    | 【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。                                                                        |  |
|                                                                                        | 8   | その他                                |   |                                     |                                                                                                                                                                                                                    |                                                                    |                                                                                                     |  |
| 女<br>性<br>の<br>活<br>躍<br>推<br>進<br>の<br>た<br>め<br>の<br>改<br>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% (令和2年度末)、現状：0.0% (令和元年7月)、目標設定時：4.8% (平成27年7月)<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：12% (令和2年度末)、現状：1.5% (令和元年7月)、目標設定時：1.8% (平成27年7月)<br>【係長相当職(本省)】 目標：30% (令和2年度末)、現状：17.9% (令和元年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。                                                  |                                                                                                     |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                                | (A)で「実施未定」を選じた場合の理由<br>(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<br>(C)                 | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                               |
|--------------|-----|-------------------------------------------|---|------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
|              |     | 小項目                                       |   |                                                |                            |                                                    |                                                        |
| 女性の活躍推進のための改 |     | b                                         | ア | 育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性<br>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。                                  |                                                        |
|              | 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                         |                                                    |                                                        |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選出した場合の理由<br>(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<br>(C)            | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                               |  |
|---------------|-----|--------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--|
|               |     | 小項目                |                                                            |                                        |                        |                                           |                                               |                                                        |  |
| 女性の活躍推進のための改革 |     | a                  | 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。     |                                                        |  |
|               |     | 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) | 今後実施                                      | 【継続】他省庁開催の研修・セミナーについては、今後も機会を見て積極的に職員を派遣していく。 |                                                        |  |
|               | 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                                      | 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。     |                                                        |  |
|               |     |                    |                                                            |                                        | (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：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。 |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                                                 | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                     | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(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。 |                                                        |                              |
|               |     |     | 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           |     |     |                                 |                                                                 |                                           |                                                        |                              |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                       | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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、令和元年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、幹部職員が、自らの働き方のルールについて「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を醸成した。<br>また、令和元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、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、令和元年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              |                                                     | 【継続】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。                                                                                                 |                          |
|       |     | 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】職員有志で結成された第1期及び第2期の「総務省働き方改革チーム」が取りまとめた提言を実行する等、働き方改革の実現に取り組んでいる。令和元年12月には、働き方改革推進室を「働き方改革・業務見直し推進室」に改組し、質の高い行政サービスの確立に資するため、省内業務の見直しも推進している。                                                        |                          |
|       | 4   | 超過勤務の縮減の徹底                               | 実施              |                                                     | 【継続】下記の取組を通じて超勤縮減に取り組んだ。                                                                                                                                                                                 |                          |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                   | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】省内会議において、管理者に対し、超過勤務の事前確認等による適切な勤務時間管理の徹底について改めて周知した。                                                                                                                                                                                            |                                              |
|       |         | 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局等に提示し、実施の徹底を図っている。                                                                                                                                                                                           |                                              |
|       |         | 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】幹部職員による定時退庁日における庁内放送での呼びかけの実施をはじめ、テレワークの活用やペーパーレス化の推進のほか、ワークライフバランス推進強化月間中の課室毎の平均超過勤務状況を見る化すること等により、超過勤務縮減に向けた環境整備を進めている。                                                                                                                        |                                              |
|       |         | 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】超過勤務時間の上限を超えて特例超過勤務を行った際は、その時間数、特例業務の内容及び特例の適用を回避することができなかった理由の確認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】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】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ほか、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省内各部局等に周知を行っている。<br>また、ワークライフバランス推進強化月間にあたって発出された次官からのメールにおいて、夏季休暇と併せた一週間以上の長期休暇取得推進を呼びかけた。<br>更に、令和元年12月には、永年勤続表彰を受賞する職員等、公務員生活の節目を迎える職員に対する長期休暇の使用促進について事務連絡を発出した。 | 平成30年における平均年次休暇取得日数：14.0日                    |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                     | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                             |
|-------|-----|---------------|-------------------------------------------|-----------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
|       |     | 小項目           |                                           |                 |                                 |                                                                                                                                                                                                        |                                                                      |
| 働き方改革 | 7   | テレワークの推進      |                                           |                 | 実施                              | 【継続】令和元年度は7月22日(月)から9月6日(金)までの間、「総務省テレワーク・デイズ」を設定。特に、7月22日(月)から8月2日(金)までを「集中取組期間」とし、同期間中のテレワークを推奨した。<br>また、テレワークの更なる活用に向けた取組として、幹部職員が作成する「働き方宣言」において、テレワークの推進に関する事項を盛り込むことや、省幹部職員から部下職員へのメッセージ発信等を行った。 | 平成29年度の利用人数は1,995人(対前年度比約30%増)、<br>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             | 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                              | Skype for business                                                                                                                                                                                     |                                                                      |
|       | 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】既に本省等において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。                                                                                                                                                            |                                                                      |
|       |     | 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】既に地方局等において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。                                                                                                                                                           |                                                                      |
|       | 9   | ペーパーレス化の推進    |                                           |                 | 実施                              |                                                                                                                                                                                                        |                                                                      |
|       | a   | 7             | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                       |                 | 実施                              | 【新規】タブレット等の活用により一部の幹部会議を原則ペーパーレスで開催する等、会議のペーパーレス化を進めている。                                                                                                                                               |                                                                      |
|       |     | イ             | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化           |                 | 実施                              | 【新規】無線LAN環境が整備されているため、省内の各種打合せについて業務端末を持ち込み使用している。                                                                                                                                                     |                                                                      |
|       | 10  | フレックスタイム制度の拡充 |                                           |                 | 実施                              |                                                                                                                                                                                                        | 【継続】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。 |

## 令和元年度 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<br>（Ａ） | （Ａ）で「実施未定」を選択した場合の理由<br>（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<br>（Ｃ）                                                                  | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>（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、フレックスタイム制や運用の要望の把握に努めている。           |                                                                     |  |
|                   | 11  | その他                                |   |                                        | 実施              |                                                                | 職員有志で結成された第１期及び第２期の「総務省働き方改革チーム」が取りまとめた提言（働き方宣言の作成、多面観察の実施及び１on１ミーティングの試行等）を実行する等、働き方改革の実現に取り組んでいる。 |                                                                     |  |
| 活躍できる介護等<br>の両立して | 1   | 男性職員の育児休業取得率                       |   |                                        |                 | 目標：13％（令和２年）、現状：22.7％（平成30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％（令和２年）、現状：61.7％（平成30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                                                             |                                                                                                     | 【新規】仕事と育児の両立を支援する管理職向けセミナー（総務省）                                     |  |
|                   |     | 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にあたって発出された次官からのメールにおいて、男の産休取得について取得促進の呼びかけを行った。 |  |
|                   |     |                                    | イ | セミナーによる意識啓発・周知                         |                 | （独自実施のもの）                                                      | 実施                                                                                                  |                                                                     |  |
|                   |     |                                    |   |                                        |                 | （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）<br>【継続】「仕事と育児の両立セミナー」（内閣人事局）       |  |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を<br>選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                               | 取組を行ったことによる<br>具体的な成果<br>(D)                                                                      |  |
|---------------------------------------------------|-----|--------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                                   |     | 小項目                                        |                                     |                 |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                  |                                                                                                   |  |
| 活躍<br>児・介<br>護た等<br>の両立<br>して<br>できる<br>ための<br>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                                                                                                                                                                                                             | 【新規】省内会議において、管理者に対し、男性職員の育児休業や男の産休について改めて周知した。また、経験談等を省内のイントラネットに掲載し、情報共有を図っている。 |                                                                                                   |  |
|                                                   | 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】幹部職員が、自らの働き方のルールについて「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有して、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。身上調書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                                                                               | 【継続】懇談会の開催：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)<br>【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<br>め性<br>の改<br>活躍<br>推<br>進<br>の               | 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)<br>【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(令和2年度末)、現状：2.8%(令和元年7月)、目標設定時：1.6%(平成27年7月)<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：9%程度(令和2年度末)、現状：8.4%(令和元年7月)、目標設定時：6.9%(平成27年7月)<br>【係長相当職(本省)】 目標：33%程度(令和2年度末)、現状：31.7%(令和元年7月)、目標設定時：29.7%(平成27年7月) |                                                                                  |                                                                                                   |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                                | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                               | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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<br>の中途採用                 | 実施                             | 【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、国会对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                                             | 「仕事と育児の両立を支援する管理職向けセミナー」を実施した。 |                                                                                                                                  |                          |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                 | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】幹部職員が、自らの働き方のルールについて「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を醸成した。                                      |                                                                                                |                                          |
|               |     | 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：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                |                                                            |                                                                 |                        |                             |                                                                                                    |                                                                                                |                                          |
| その他           |     |                    |                                                            |                                                                 |                        |                             |                                                                                                    |                                                                                                |                                          |

## 令和元年度 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<br>(A)                        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                             | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】令和元年6月から令和2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】令和2年1月に官房長通知を発出し、本省等における課室長級の職員を対象者として実施した(実施期間：令和2年1月29日から同年2月13日までの間)。                                                                   |                          |
|       |                              |                                  | i | 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                                                              | 令和2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】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。                                                                                                                            |                          |
|       |                              |                                  | 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                                                                | 【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)                                                                                              |                          |
|       |                              |                                  | u | 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】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) |                                                                                                                                                |                          |

## 令和元年度 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<br>(A)            | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                          | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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、令和2年までの達成目標(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30年)は、13.1日であり、平成29年(12.4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している。(通年)                                                                                          |  |
|       |     |               |                                           |                            |                             | 導入予定ツール名: TeleOffice                                                        |                                                                                                                                   |  |
|       |     | イ             | 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                                                                        | 現在、Web会議の試験的な運用環境を構築中であり、令和2年度からの利用開始を予定している。今後は、当該試験的な運用環境における実証結果を踏まえ、本格導入の実施を検討することとなるが、その際、ライセンスの拡充及びWeb会議機能の運用方法の見直し等が必要となる。 |  |
|       | 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】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中であり、携帯端末についても対象となる。なお、実施時期は、令和2年度である。                                                  |  |
|       |     |               | 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                                                                                                                                |  |
|       |     | 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。                                                                                                               |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                        | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(D)                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                          |
|----------------------------------|-----|------------------------------------|---|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                  |     | 小項目                                |   |                                        |                                                                 |                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                          |
| 働き方改革                            | 9   | ペーパーレス化の推進                         |   |                                        | 実施                                                              |                                    | 会議等の事前準備等における人的負担が軽減し、コピー用紙の節減にもつながった。                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                          |
|                                  |     | a                                  | 7 | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                    | 実施                                                              |                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 定期開催の審議会や不定期開催の幹部会議において、タブレット等によるペーパーレス会議を一部実施した。また、「日本法令の国際発信の推進に向けた官民戦略会議」において、配布資料の一部をタブレット端末で閲覧することにより、ペーパーレス化を実施した。 |
|                                  |     |                                    | イ | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化        | 実施                                                              |                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 省内の一部の部局において、タブレットを用いた打合せ等を実施しペーパーレス化を図った。                                                                               |
|                                  | 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】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                                |   |                                        |                                                                 |                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                          |
| 活躍児で・介<br>護た等<br>めの両<br>改革<br>して | 1   | 男性職員の育児休業取得率                       |   |                                        | 目標：13％（令和２年度），現状：10.8％（平成30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％（令和２年度），現状：91.5％（平成30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（令和元年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。<br>検察庁においては、「男性の働き方と子育て」をテーマとして、これまでに育児休業を取得した男性職員をパネリストとした座談会を実施した。<br>また、矯正施設の取組として、令和元年度中、刑事施設長会同並びに少年院長会同及び少年鑑別所長会同において、すべての施設長にイクボス宣言を実施させたほか、協議会の場において、管理職員に対し、男性職員の育児休業等の取得勧奨など「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」を周知することで、管理職員の意識啓発理解促進を図った。 |                                                                                                                          |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を<br>選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D) |
|------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
|                        |                               | 小項目                                        |                                    |                 |                                                             |                                                                                                                                                                                                                                   |                          |
| 活躍できる<br>介護等との<br>両立改革 | 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1～2回程度発行)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。<br>また、検察庁において、毎月19日に、所属職員に対して、仕事と家庭の両立支援制度の紹介などWLB推進に向けたメッセージを送信した。(通年) |                          |
|                        |                               |                                            | 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】本省において、令和2年2月に実施した、外部有識者によるWLB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。<br>また、検察庁において、令和元年11月に、介護に対する認識等を深めるため、外部講師を招いて講演会を実施した。                                                                                                    |                          |
|                        | 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】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】令和元年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。                                                                                                                                                                        |                          |
| 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】新たな政府方針の決定を受け、昨年度の通知を廃止し、男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に係る官房人事課長通知を改めて発出した。                                                                                                                                                           |                          |
| 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】引き続き、育児シート等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者や管理職員が把握している。(通年) |                                                                                                                                                                                                                                   |                          |

## 令和元年度 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<br>(A)                                                                                                                                                                                                     | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                             | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(D) |
|-------------------------------------------------------------------------|-----|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
|                                                                         |     | 小項目                                |                                                                                                                                                                                                                     |                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                |                              |
| 活<br>育<br>児<br>で<br>・<br>介<br>護<br>等<br>と<br>両<br>立<br>し<br>て<br>改<br>革 | 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。<br>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                              | 【継続】検察庁において、令和元年度に育児休業等職員の座談会(ブレイデート座談会)、育児休業取得を予定している男性職員を対象とした座談会を開催した。<br>また、全ての矯正管区においても、令和元年度内に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」及び「仕事と育児の両立セミナー」に当省職員の参加を促した。                                                                                                                                                                                                                  |                              |
|                                                                         | 8   | その他                                |                                                                                                                                                                                                                     |                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                |                              |
| 女<br>性<br>の<br>活<br>躍<br>推<br>進<br>の<br>た<br>め<br>の<br>改<br>革           | 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)<br>【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% (令和2年度末)、現状：8.2% (令和元年7月)、目標設定時：5.8% (平成27年7月)<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：12% (令和2年度末)、現状：11.9% (令和元年7月)、目標設定時：8.7% (平成27年7月)<br>【係長相当職(本省)】 目標：30% (令和2年度末)、現状：17.9% (令和元年7月)、目標設定時：18.7% (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                                                                                                                                                                                                                  |                                 | 【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。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)<br>一部の矯正施設においては、女性刑務官を目指す学生等を対象とした業務説明・施設見学・現職女性刑務官との交流会を実施し、高校生、専門学校生等31名が参加した。 |                              |

## 令和元年度 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<br>(A)                                | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                    | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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<br>の中途採用                 | 実施                          | 令和元年度(3)人採用<br>令和元年度中に3名の元職員を、刑事施設の刑務官として採用した。                                                                                                                        |                          |
|               | 5   | 女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消                      |   |                                                | 実施                          | 【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。<br>職域拡大に向け、異性被収容施設において職務執行能力向上研修を実施した。                                                                       |                          |
|               | 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】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。<br>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。<br>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） |                          |
|               |     | 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「中堅女性職員キャリアセミナー」に当省職員の参加を促した。                                                                                                                              |                          |
|               | 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】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                          |                                                                                                                                                                       |                          |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(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                              |                                    | 【継続】女性の職業生活における活躍や、男性職員の育児休業の取得の推進を始め、様々な事情を抱える職員が、いきいきと活躍できる職場環境の整備と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。                                                                                                                                |  |
|               |     |                    | 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】令和2年2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。                                                                                                                                                                                               |  |
|               |     | 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「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」に当省職員の参加を促した。                                                                                                                                                                                   |  |
|               | 9   | 女性職員のキャリア形成支援、意欲向上 |                                                            |                        | 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」に当省職員の参加を促した。<br>人事院主催「女性職員キャリアアップ研修」に当省職員の参加を促した。                                                                                                                                                           |  |
|               | 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】<br>・検察庁において、令和2年1月、外部講師を招き、「育児と仕事の両立」、「女性のキャリア形成」をテーマとした講演会を開催した。<br>・検察庁において、令和元年7月、若手検察事務官を対象に、女性副検事等を講師として「キャリアアップセミナー」を実施した。<br>・初等科研修を受けた刑務官に対するフォローアップ研修を令和元年11月に実施した。<br>・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を令和元年7月・10月・12月に実施した。 |  |
|               |     |                    |                                                            | (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」に当省職員の参加を促した。                                                                                                                                                                                                |  |
|               |     | 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）                                                                                                                                                  |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                                                 | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                           | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                          | 【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。<br>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） |                          |
|               |     | 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           |     |     |   |                                                                 |                             |                                                                                                                              |                          |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                       | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                          | 【継続】<br>昨年度に続き、令和元年度においても「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事務次官メッセージを発出し、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】<br>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。<br>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ている。 | 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】<br>平成13年から、管理者評価を実施している。                           |                                                      |  |
|       |     | 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                                                                                                                       | 【継続】<br>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                          | 【継続】<br>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の徹底等を行った。             |                                                      |  |
|       | 4   | 超過勤務の縮減の徹底                       |                                        |                                     | 実施                          | 【新規・継続】<br>本年度より導入されている超過勤務上限措置につき、周知・徹底。また、毎週水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】<br>20時以降の残業が必要な場合は、当日の16時までに上司の了承を得ることを義務付けている。 |  |
|       |     | 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】<br>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】<br>毎月、一定の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・新規】<br>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。特に、毎月の超過勤務時間が100時間を超える職員に対して医師による面談を実施。                  |                                                         |                                                      |  |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                 | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】<br>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、業務の負担の集中が回避された。       |                                                      |
|       | 6   | 休暇の取得促進                       |                                           |                 | 実施                          | 【継続】<br>「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                          | 【継続】<br>申請手続きの簡素化に努め、実施要領を周知。テレワークデイズ、テレワーク月間中、また新型コロナウイルス感染拡大防止目的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                                                                                                                 |                                    | 【継続】<br>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                             | 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                                                                                                               |                                    | web会議のシステム導入については、検討中。                               |
|       | 8   | リモートアクセス環境の整備                 |                                           |                 | 実施                          | 【継続】<br>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。                                                                     |                                    |                                                      |
|       | 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】<br>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】<br>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】<br>平成23年より、リモートアクセス環境を整備している。 |                                                      |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                              | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                |
|------------------------|-----|------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
|                        |     | 小項目                                |                                        |                 |                                                               |                                                                                                                 |                                                         |
| 働き方改革                  | 9   | ペーパーレス化の推進                         |                                        |                 | 実施                                                            | 【継続】<br>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                                  | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                    |                 | 実施                                                            | 【継続】<br>幹部会においてタブレットを利用してペーパーレス化を徹底。                                                                            |                                                         |
|                        |     | イ                                  | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化        |                 | 実施                                                            | 【継続】<br>主任課長会議、首席事務官会議等の定例会議においてタブレットを利用してペーパーレス化を徹底。幹部への説明や省内の打ち合わせ等においてもペーパーレス化に努めている。                        |                                                         |
|                        | 10  | フレックスタイム制度の拡充                      |                                        |                 | 実施                                                            | 【継続】<br>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】<br>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                                |                                        |                 |                                                               |                                                                                                                 |                                                         |
| 活躍できる<br>た等との両<br>改革して | 1   | 男性職員の育児休業取得率                       |                                        |                 | 目標：13%（令和2年）、現状：9.4%（平成30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%（令和2年）、現状：20.8%（平成30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                                                            | 【継続】<br>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性につき意識啓発を行った。また、課室長研修、首席事務官研修等の管理職員向け研修において、外部講師によるワークライフバランスに関する講義を実施した。 | 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                                                            | 【継続】<br>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。                                        |                                                         |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を<br>選択した場合の理由<br>(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<br>(C)      | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                                                                                              |                                |
|---------------------------|-----|--------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
|                           |     | 小項目                                        |                                     |                                    |                        |                                 |                                         |                                                                                                                                                                                       |                                |
| 育児・介護等と両立して<br>活躍できるための改革 |     | b                                          |                                     | セミナーによる意識啓発・周知                     | (独自実施のもの)              | 実施                              |                                         | 【継続】<br>男性職員を含む全職員を対象に、育児参加を含むワークライフバランスに関する外部講師によるセミナーを実施した。                                                                                                                         |                                |
|                           |     |                                            | イ                                   |                                    | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) | 実施                              |                                         | 【継続】<br>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」について男性職員にも周知。                                                                                                                                     |                                |
|                           | 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                              |                                         | 【継続及び新規】<br>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。また、令和2年度から開始する男性職員の育休1か月以上取得の取組に関し、全職員に周知するとともに人事課HPに案内を掲載。また、幹部会、主任課長会議、首席事務官会議といった管理職定例会議においても取組について周知。 | 男性職員の「男の産休」、育児休業取得に対する意識が向上した。 |
|                           |     | a                                          | 7                                   | 大臣等トップからのメッセージの継続的発信               |                        | 実施                              |                                         | 【新規】<br>令和2年度から開始する男性職員の育休1か月以上取得の取組を受け、省内幹部向けにメッセージを発出済み。今後も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出していく。                                                                                          |                                |
|                           |     |                                            | 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・新規】<br>「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。また、令和2年度から開始する男性職員の育休1か月以上取得の取組を受け、出産予定の事前把握のための取組を開始している。                                                                                 |                                |
|                           | 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】<br>身上書記入や人事評価提出時の面談等の機会を通じ、育児・介護等に係る職員の状況把握を行っている。                                                                                                                               |                                |
|                           | 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】<br>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。 |                                                                                                                                                                                       |                                |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                         | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                                                  |                                      |
|----------------------|-----|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|                      | 小項目 |                                    |                                |                 |                                                                                                                                                                                                                |                                                            |                                                                                                                                           |                                      |
| 育児・介護等と両立して活躍するための改革 | 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】<br>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各種研修の案内等を受信している。 | 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可能となっている。 |
|                      | 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】<br>既に復職し、育児と仕事の両立を図っている先輩職員を囲んだ「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】<br>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%（毎年度）、現状：50.0%（令和元年4月1日）、目標設定時：40.2%（平成27年4月1日）<br>【総合職】 目標：30%（毎年度）、現状：42.9%（令和元年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：10.0%（令和2年度末）、現状：6.1%（令和元年7月）、目標設定時：4.7%（平成27年5月）<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：25%（令和2年度末）、現状：23.1%（令和元年7月）、目標設定時：17.3%（平成27年5月）<br>【係長相当職（本省）】 目標：40%（令和2年度末）、現状：50.2%（令和元年7月）、目標設定時：35.0%（平成27年5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】<br>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おいてワークライフバランスについての説明を行う機会を設けている。                         | 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】<br>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<br>ア                             | 育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性<br>の中途採用 |                 | 実施未定                                                                                                                                                                                                           | 右記載のとおり。                                                   | 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。                                                                             |                                      |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                            | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(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                              |                                                               | 【継続】<br>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。 | 例えば、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。<br><br>管理職に占める女性職員の割合が年々増加している。     |
|               | 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】<br>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。     |                                                                    |
|               | 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】<br>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】<br>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】<br>身上書に、「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】<br>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】<br>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。  |                                                                    |
|               | 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】<br>管理職研修等の機会を通じて、女性活躍の重要性につきメッセージを発出している。                |                                                    |                                                                    |
|               |     | 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】<br>課室長研修、首席事務官研修の一環として、外部講師による女性活躍、ワークライフバランスについてのセミナーを開催した。  |
| イ             |     |                                           | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)                                     |                            |                 |                                 | 実施                                                            |                                                    | 【継続】<br>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。 |

## 令和元年度 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<br>(A)            | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                  | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(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】<br>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                         |                                 | 【継続】<br>育児と仕事を両立している先輩職員を囲んだ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】<br>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】<br>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】<br>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                                                                                  |                                                                                     |                                                          |
|               | 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】<br>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】<br>妊娠中の職員等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配備している。                   | 妊娠初期の体調が不安定な職員や、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           |     |                    |                                                                 |                                 |                            |                                 |                                                                                     |                                                                                     |                                                          |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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等の機会を捉え、事務次官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。<br>【拡充】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、次の取組を実施した。<br>・「財務省の組織理念」を明確化・明文化した上で、職員へ周知するとともに、各部局長から局員に対し、組織理念に基づく組織運営のスピーチを行い、各課室においても課室長主導のもと業務の進め方等に関する意見交換会を実施<br>・省内ニュースレターにおいて、事務次官及び各部局長から各職員に対し、業務改善に関するメッセージを発信                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                          |
|       | 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              |                             | 【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。<br>【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。<br>【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。<br>【継続】外部講師を招いて、幹部職員・管理職員等に対し、マネジメントに関する研修を実施した。<br>【継続】「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確認できるようイントラネットに掲載し、広く周知している。<br>【新規】ワークライフバランス推進強化月間においては、地方支分部局を含む全ての部局において、「休暇の取得促進」「超過勤務の縮減」「早期退庁の促進」「業務の効率化」等について、各職員が意識すべき事項を全ての職員向けと部下を持つ職員（特に管理職）向けに峻別した内容で明確化した張り紙を執務室に掲示し、職員の意識への浸透を図った。<br>【継続】「パーソナル・マネジメント・セミナー」（人事院主催）に管理職員を派遣した。<br>【新規】管理職員を対象として、人材育成や両立支援制度に関するマネジメント等をテーマとした意見交換を実施した。                                       |                          |
|       | 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              | 今後検討。                       | 【継続】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            |                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                          |
|       | 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】財務省再生プロジェクトの一環として、昨年度の「カイゼン活動」で出された部局横断的な提案について、大臣官房を中心に検討し、順次速やかに実施するとともに、対応状況をまとめて省内に周知した。例えば、内部会議の議事録作成等のための文字起こし支援ソフトや一部部局の業務へのRPAの試行的導入などにより業務効率化を図るほか、職場環境の改善として、昨年度に引き続き食堂等における会議スペースの増設や国会等への巡回バスの試行等を行った。また、年明け以降、各部局において職員が自らの働き方・業務改善案を策定する「カイゼン活動2020」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。<br>【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。<br>【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。<br>【継続】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。<br>【新規】ワークライフバランス推進強化月間においては、地方支分部局を含む全ての部局において、「休暇の取得促進」「超過勤務の縮減」「早期退庁の促進」「業務の効率化」等について、各職員が意識すべき事項を全ての職員向けと部下を持つ職員（特に管理職）向けに峻別した内容で明確化した張り紙を執務室に掲示し、職員の意識への浸透を図った。 |                          |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D) |
|-------|-----|---------------------------------------|-----------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
|       |     | 小項目                                   |                 |                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                          |
| 働き方改革 | 4   | 超過勤務の縮減の徹底                            | 実施              |                             | <p>【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、超過勤務の縮減を図った。</p> <p>【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、超過勤務の縮減を図った。</p> <p>【新規】ワークライフバランス推進強化月間においては、地方支分部局を含む全ての部局において、「休暇の取得促進」「超過勤務の縮減」「早期退庁の促進」「業務の効率化」等について、各職員が意識すべき事項を全ての職員向けと部下を持つ職員（特に管理職）向けに峻別した内容で明確化した張り紙を執務室に掲示し、職員の意識への浸透を図った。</p>                                     |                          |
|       | 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              |                             | 【継続】人事担当課が、各部局等における超過勤務の事前確認実施状況について、ヒアリング等により把握した。                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                          |
|       |     | 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              |                             | <p>【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。</p> <p>【新規】超過勤務予定の事前報告の徹底を図るため、本省庁職員に「退庁時間予定カード」を配布し、各職員の机上に掲示することで、職員は自ら定めた目標退庁時間に向けて効率的に業務を進め、また、上司は業務の指示の仕方などを工夫した。</p> <p>【新規】集中タイム（一日1時間）を設け、その間は、緊急案件を除き、庁内各課間の電話連絡、上司からの指示等を控え、各人の事務の効率化を図り、超過勤務の縮減を図った。</p>                                                        |                          |
|       |     | 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              |                             | <p>【継続】前月の超勤時間が一定時間を超えた職員に対し、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。</p> <p>【新規】超勤時間が一定時間を超えた職員がいた場合は、管理者による要因分析を行うこととしている。</p>                                                                                                                                                  |                          |
|       | 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              |                             | <p>【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。</p> <p>【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。</p> <p>【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。</p>                                                                                                                            |                          |
|       | 6   | 休暇の取得促進                               | 実施              |                             | <p>【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。</p> <p>【新規】ワークライフバランス推進強化月間においては、地方支分部局を含む全ての部局において、「休暇の取得促進」「超過勤務の縮減」「早期退庁の促進」「業務の効率化」等について、各職員が意識すべき事項を全ての職員向けと部下を持つ職員（特に管理職）向けに峻別した内容で明確化した張り紙を執務室に掲示し、職員の意識への浸透を図った。</p> <p>【新規】6月末時点で休暇取得日数が5日に満たない部下職員に対して、管理職員から取得を促すこととしている。</p> |                          |

## 令和元年度 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<br>(A)                  | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                      | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D) |
|-------|-----|---------------|------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
|       |     | 小項目           |                                          |                                  |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                         |                          |
| 働き方改革 | 7   | テレワークの推進      |                                          |                                  | 実施                                                                                                                                                                          | 【継続】テレワークについて、実施強化月間を設けることや、幹部会議等で積極的な利用を呼びかけ、計画的な実施予定の作成などにより、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。<br>【新規】災害時等に当日申請を認めるなど、より使いやすい制度にするため内規を改正し、利用の促進を図った。 |                          |
|       |     | 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 | 未実施                                                                                                                                                                         | 【拡充】税関におけるテレワークの試行(サテライトオフィスを含む)について、昨年度は一部の税関のみに留まっていたが、今年度は、全国の税関において試行に向けた検討を行った。                                                                                                                    |                          |
|       |     |               | イ                                        |                                  | 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                                                                                                                                                                                                      |                          |
|       | 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)。<br>【継続】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69%(令和2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)。<br>【継続】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69%(令和2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                               | 【継続】リモートアクセス環境の整備は官署ごとに順次導入中。                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                         |                          |
|       | 9   | ペーパーレス化の推進    |                                          |                                  | 実施                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                         |                          |
|       | a   | 7             | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                      |                                  | 実施                                                                                                                                                                          | 【継続】審議会:全ての審議会において、タブレット端末の活用により、ペーパーレス化を実施。<br>幹部会議:タブレット端末の活用や事務用PCの持ち込み等により、ペーパーレス化を実施。                                                                                                              |                          |
|       |     | イ             | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化          |                                  | 実施                                                                                                                                                                          | 【拡充】SkypeによるWeb会議、タブレット等を使用した会議、幹部室へのモニターの導入を行うこと等により、ペーパーレス化を実施。                                                                                                                                       |                          |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】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。<br>【継続】フレックスタイム制度・手続き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。<br>【新規】フレックスタイム制の申告簿及び割振り簿の様式変更を行い、申告の簡素化を図る内規の改正を行うことで、利用促進を図った。                                                                                                                                                                                                    |                          |
|                       | 11  | その他                                        |   |                                        |                        |                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                          |
| 育児・介護等と両立して活躍できるための改革 | 1   | 男性職員の育児休業取得率                               |   |                                        |                        | 目標：13%（令和2年）、現状：36.3%（平成30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%（令和2年）、現状：89.8%（平成30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。<br>【継続】定期的に、各局課人事担当者等に対し、男性職員の育児参加促進のための育児チェックシートの周知メールを送付している。                                                                                                                                                                                                                                                                    |                          |
|                       |     |                                            | 4 | 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。<br>【拡充】女性職員を対象とした「女性職員キャリアサポート研修」を実施したほか、研修生の管理者である男性管理職員を対象とした研修を実施した。<br>【継続】男性職員の育児参加促進のための育児チェックシートの提出があった職員及びその管理者を対象とした両立支援制度説明会を開催し、意識啓発を行った。                                                                                                                                                                                                                                                  |                          |
|                       |     |                                            |   |                                        | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) | 実施                                                             | 【継続】「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。<br>【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。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                          |
|                       | 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。<br>【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。<br>【継続】育児休業経験のある男性職員等が「子育て・キャリア相談員」となり、子育て中の男性職員のネットワークづくりや男性職員への相談対応など、男性職員が育児休業を取得しやすくするための意識の醸成に取り組んでいる。<br>【継続】職員の配偶者の懐妊を把握した管理者は、育児チェックシート等を活用し、部下職員に対し両立支援制度の説明と育児休業の取得勧奨を実施。<br>【新規】男性職員の育児に伴う休暇・休業を促進するため、イントラネットに周知資料や取得計画書等のツールを掲載し、併せて人事担当者を通じてメールで周知した。 |                          |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                           | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D) |
|------------------------|-----|------------------------------------|-------------------------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
|                        |     | 小項目                                |                                     |                 |                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                              |                          |
| 活躍児・介護等と両立して           | 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、事務次官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 <u>全国的な</u> 制度としての導入 | 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。<br>【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。<br>【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。<br>【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。<br>【新規】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。 |                          |
|                        | 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。<br>【継続】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。<br>【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。 |                                                                                                                                                                                                                              |                          |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未<br>定」を選択した場合<br>の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 取組を行ったことによる具体的<br>な成果<br>(D) |
|---------------------------------------|-----|--------------------------------|-----------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
|                                       |     | 小項目                            |                 |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                              |
| 子育て・児童<br>の活躍・介<br>護等と<br>の両立<br>改革   | 8   | その他                            | 実施              |                                     | <p>【継続】財務省本庁舎内保育所の2020年4月開設に向けて、施設整備を行った。</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、共済関係の手続や制度を整理した「ライフイベントごとの手引き」をインターネットに掲載している。</p> <p>【新規】育児等を行いながらもできる限り研修に参加できるよう、長期研修におけるWEB受講を可能とする環境を整備した。</p> |                              |
| 女性の<br>活躍<br>推進<br>のた<br>めの<br>改<br>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（令和2年度末）、現状：5.4%（令和元年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（令和2年度末）、現状：14.6%（令和元年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（令和2年度末）、現状：24.0%（令和元年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等の機会を提供した。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                              |
|                                       | 4   | 女性職員の中途採用の拡大                   | 実施              |                                     | <p>【新規】本省において課長補佐相当職の公募を実施し、女性1名を中途採用した。</p> <p>【継続】税関の選考採用試験（係長級）において、女性14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46名を中途採用した。</p> <p>【継続】内閣人事局主催の合同業務説明会において、両立支援制度の説明に加え、育児中の採用者には採用後の長期の研修中に子供と同居できる住居の手配や保育施設の紹介を行っていることなどをアピールしている。</p>                                                                                                                                                                                      |                              |

## 令和元年度 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<br>(A)                                | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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は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した。<br>【継続】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、計画的な育成を行った。<br>【継続】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。<br>【拡充】女性職員を対象とした「女性職員キャリアサポート研修」を実施したほか、研修生の管理者である男性管理職員を対象とした研修を実施した。<br>【継続】「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。<br>【継続】「行政研修（課長補佐級）リーダーシップ研修」（人事院主催）に女性職員を派遣した。<br>【継続】「管理監督者研修（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。 |                          |
|               |     | 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。<br>【継続】「行政研修（特別課程）」（人事院主催）に職員を派遣した。                                                                                                                                                                                                                                                    |                          |
|               | 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】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。 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                          |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                          |                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|               |     | 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、事務次官等から各職員に対し、メッセージを発信。                                                                                                                                                                                                                       |
|               |     | 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。<br>【継続】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。<br>【拡充】女性職員を対象とした「女性職員キャリアサポート研修」を実施したほか、研修生の管理者である男性管理職員を対象とした研修を実施した。                                                                                              |
|               |     |                              | イ |                                                            | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) | 実施                          |                                    | 【継続】「管理監督者研修（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。<br>【継続】「パーソナル・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。<br>【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。<br>【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。<br>【継続】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。<br>【拡充】女性職員を対象とした「女性職員キャリアサポート研修」を実施したほか、研修生の管理者である男性管理職員を対象とした研修を実施した。<br>【新規】地方機関から本省に出向している女性職員を対象に「出向中の女性職員向けキャリアデザイン研修」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】「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。<br>【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。<br>【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】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。<br>【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。<br>【継続】「メンター養成研修」（人事院主催）に職員を派遣した。                                                                                                                                                  |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未<br>定」を選択した場合<br>の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 取組を行ったことによる具体的<br>な成果<br>(D) |
|--------------------------|-----|-------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
|                          |     | 小項目                                                               |                 |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                              |
| 女性の性<br>改の活<br>躍推<br>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】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】「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>【継続】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> |                              |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】<br>・ワークライフバランス推進強化月間の開始時に、大臣から省内放送を用いて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発信した。<br>・ゆう活期間中、事務次官及び有志の職員から定期的に省内放送を用いて全職員に対して、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、メッセージを発信した。<br>・ゆう活期間中、副大臣、政務官に省内巡回いただき、定時以降速やかに帰宅するようメッセージを発信した。<br>・ゆう活、TDM、超過勤務の徹底把握に努めるよう省内にポスターを掲示した。<br><br>【継続】<br>・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。<br>・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、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。 | 昨年度2回だった研修を4回に拡充し、先輩管理職の実体験に基づく講話の機会を多く設けたことにより、マネジメントの重要性についてより自分事として捉えることができ、それらの経験談やノウハウを積極的に実務に生かしてみようという声が多く参加者から聞かれた。 |                                                                                                                    |
|       | 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                          | 【拡充】<br>文部科学省創生実行計画（平成31年3月29日付け大臣決定）を受け、組織の中核となる管理職におけるマネジメント力の向上を図ることを目的に、管理職を対象とした研修を、内容、回数（年4回）ともに充実して実施。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                             |                                                                                                                    |
|       | 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】<br>令和2年2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。 |
|       |     | 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                             | 【継続】<br>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。                                                            |

## 令和元年度 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<br>(A)          | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                          | 【新規】一層の業務改善の徹底を図るため、平成31年4月、業務改善の専属部署として「大臣官房省改革推進・コンプライアンス室」を設置し、また、事務次官を議長とする局長級の「業務改善実行会議」、各部署の有志職員から成る「業務改善推進員」もそれぞれ設置し、好事例の共有等を行うことにより取組が継続する仕組みを導入した。<br>幹部レクのペーパーレス化(大型モニターの設置)、電話対応の改善(コールセンターの導入)、個人集中作業スペースの試行的設置等の個別の取組を進めているほか、令和2年1月には、「文部科学省業務改善計画」を策定し、継続的なモニタリングを行いながら、今後も業務の廃止も含めた思い切った業務の見直しや職場環境の改善など業務改善の取組を実施していくこととしている。 | 業務改善の体制を強化し、省としての計画を策定したことにより、組織的に好事例の共有やモニタリングを実施しながら継続的な取組を行うことができるようになった。                                                                           |                                                                                                                                                  |
|       | 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】<br>・部下の超過勤務についてその必要性の確認等を徹底するよう、ワークライフバランス推進強化月間等の機会をとらえて全省に周知。                                                                             |
|       |     |                               | 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 |                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 今後実施                                                                                                                                                   | 【継続】<br>・実施状況は確認中である。                                                                                                                            |
|       |     | 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】<br>・平成31年4月より、文部科学省、スポーツ庁、文化庁に統一の様式を配布し、勤務時間、在庁時間及び超過勤務の理由等を入力している。管理職員は部下職員の在庁時間の把握等を通じて、超過勤務の縮減を図っている。<br>【新規】<br>・超過勤務の縮減について、筆頭課長等会議等で周知を行った。 |                                                                                                                                                  |
|       |     |                               | ウ                                   | 一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置    |                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 実施                                                                                                                                                     | 【新規】<br>平成31年4月より、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、該当職員に対して健康管理医による面接指導を実施している。また、月80時間を超える超過勤務を行った職員についても、本人からの申出により、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】<br>・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。<br>・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。                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                  |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                  | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                |
|-------|-----|----------------------------|-------------------------------------------|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
|       |     | 小項目                        |                                           |                 |                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                         |
| 働き方改革 | 6   | 休暇の取得促進                    |                                           |                 | 実施                                                                                                   | 【拡充】<br>・大臣から職員に、働き方にメリハリをつけ、休暇取得を促すメッセージを発信。特に、家族とのふれあいを大切に、文部科学省の職員こそ自分の子供の学校に足を運ぶべきであることを周知。<br>・全職員への文部科学省リフレッシュ早期退庁日等の周知の際、「家族ふれあい休暇」や「男の産休」等についての制度説明を記載している。<br>・筆頭課長等会議において、前年度実績の数値を示すとともに、休暇の積極的な取得を周知した。 | ・平成30年度において、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】<br>・テレワークを省全体で推進するため、申請手続きの簡略化等を実施。<br>・7、8月の期間、全職員に対し試行型テレワークを実施した。                                                                                                                                           | テレワークについては、実施件数が平成30年度約500件から、令和元年度は2,000件以上に増加するなど、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。 |
|       | 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】<br>・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。<br>・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、テレワークを実施。                                                                                                    |                                                                                         |
|       |     | イ                          | 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】<br>Skype for business<br><br>【継続】 外部のシンククライアント環境でも安定した接続を維持するための検証を継続的に実施                                                                                                                                      |                                                                                         |
|       | 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。<br>【拡充】<br>私物のスマートフォン等から利用できるサービスを拡充した。                                                                                                                              |                                                                                         |
| 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              | 【継続】 職員用端末を省外に持ち出してインターネット経由で省内LANにリモートアクセスし、省内と同様に業務ができるように整備している。<br>【拡充】<br>リモートアクセスのライセンス数を拡充した。 |                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                         |

## 令和元年度 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<br>(A)                        | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                         | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(D)               |
|-------|-----|---------------|---|----------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
|       |     | 小項目           |   |                                        |                                 |                                                                                                                                            |                                            |
| 働き方改革 |     | a             | う | 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】<br>・所外利用専用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、希望者にはワンタイムパスワードを利用した認証方法により、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。                        | 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。 |
|       | 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。                                  |                                            |
|       |     | a             | 7 | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                    |                                 | 【継続】<br>ペーパーレス端末(タブレット)やペーパーレス会議システムを利用。                                                                                                   |                                            |
|       |     |               | イ | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化        |                                 | 【継続】<br>・無線LAN環境を整備しているため職員用端末を持ち込み使用することが出来る。またペーパーレス用端末としてタッチ操作が可能なタブレット端末を用意し、貸し出しを行っている。<br>・会議スペースや幹部事務室に端末を接続し映像を投影可能なディスプレイを設置している。 |                                            |
|       | 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】<br>・常時、省内ポータルサイトに制度・手続き方法を掲載している。<br>・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、職員に周知した。                                              |                                            |
|       | 11  | その他           |   |                                        |                                 |                                                                                                                                            |                                            |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                      | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                |
|------------------------|-----|------------------------------------|---------------|-----------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
|                        |     | 小項目                                |               |                 |                                                                |                                                                                                                                                                                         |                                                                                         |
| 活躍児・介護等との両立改革          | 1   | 男性職員の育児休業取得率                       |               |                 | 目標：13%（令和2年）、現状：7.4%（平成30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%（令和2年）、現状：70.4%（平成30年度）、目標設定時：11.5%（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                                                             | 【新規】<br>・局長等会議及び筆頭課長等会議等において、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進について周知した。                                                                                                                              | 男の産休については、29年度に取得率は55.0%であったのに対し、30年度には70.4%へと大きく増加するなど、一定の効果がみられた。                     |
|                        | b   | 7                                  | メールによる意識啓発・周知 |                 | 実施                                                             | 【継続】<br>・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した。<br>【新規】<br>・令和2年度から開始となる男性職員の育児に伴う休暇・休業1か月以上の取得促進の取組について、職員が自ら関連の情報にアクセスしやすいよう、専用の省内ポータルサイトを作成し、全職員宛メールにて周知した。                                   |                                                                                         |
|                        |     |                                    |               |                 |                                                                |                                                                                                                                                                                         |                                                                                         |
|                        | 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】<br>・育児中の職員を対象にランチ会を2回実施した。また、この機会に、育児に関する人事制度等を活用してもらえるように資料配布や周知を行った。<br>【継続】<br>職員の仕事と育児の両立を支援する。また男性職員の家庭生活への関わりを推進し、男性職員が配偶者出産休暇・育児休業を取得しやすくなるような職場づくりを目的に、育児中の職員等を対象に研修を実施した。 |                                                                                         |
| (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) |     |                                    |               |                 |                                                                | 実施                                                                                                                                                                                      | 【継続】<br>・仕事と育児の両立セミナー【内閣人事局】への派遣。<br>・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】の受講。 |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                      | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                                        |
|--------------|-----|--------------------------------------------|---|-------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              |     | 小項目                                        |   |                                     |                             |                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                 |
| 活躍児・介護等と両立して | 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】<br>・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。                                                                                                      |                                                                                                                                 |
|              |     | 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】<br>・次官より局長等会議等において、男性職員の育児に伴う休暇・休業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】<br>・全職員対象にメールにおいて、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。                                                                                               |                                                                                                                                 |
|              | 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                          | 【拡充】<br>・育休復帰時に活用する「育児シート」をポータルサイトに掲載し、パパママランチ会等で周知・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                          | 【拡充】<br>・専用のメールアドレス「育児・介護ホットライン」を用いて、制度・運用についての質問や相談を受け付ける窓口として活用している。<br>【継続】<br>・人事担当官による育児休業取得中の職員との面談を定期的に実施。                                                       |                                                                                                                                 |
|              | 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】<br>・育児中の職員を対象に、仕事と育児の両立のヒントを提供することを目的として、有識者からの講演や先輩職員からの講話(実例を含む)を内容とするセミナーを開催。<br>・育児中の職員同士のネットワークの構築を目的としてランチ会を2回開催。またこの機会に、育児に関する人事制度等を活用してもらえるように資料配布や周知を行った。 | 育児中の職員等における縦と横のつながり(※)を構築する機会を提供したことにより、現在抱える悩みや解決のためのノウハウを共有できたことその他、育児と仕事を両立するための各種支援制度を紹介したことで、復帰後の勤務イメージをより描きやすくなったとの評価を得た。 |
|              |     |                                            |   | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)              | 実施                          | 【継続】<br>育児休業取得者のための職場復帰セミナー(令和元年度)【内閣人事局】への派遣                                                                                                                           |                                                                                                                                 |

## 令和元年度 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<br>(A)                                                                                                                                                                                                | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                      | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(D)                                                                                                                                     |  |
|---------------------------------------------------------------|-----|--------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                                               |     | 小項目                            |   |                                                                                                                                                                                                                |                                 |                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                  |  |
| 革て育<br>活児・<br>躍・介<br>で護<br>る等<br>ため<br>の両<br>立改<br>し          | 8   | その他                            |   | 実施                                                                                                                                                                                                             |                                 | 【継続】<br>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<br>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<br>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<br>的に研修を実施した。<br><br>【新規】仕事と育児の両立支援策を充実するため、育児中の職員から<br>意見や要望を聞く「ママパパ井戸端会議」を開催。寄せられた声を受<br>けて、「育児シート」の導入や各種機会をとらえての職員へのきめ細<br>かな情報提供等を実施。 | 研修を受講した結果、参加者より<br>「介護＝ストレス＝苦のイメージが<br>なくなった」や「介護のコツを伺う<br>ことができ、気分が楽になった」等<br>の前向きな意見が多く聞かれ、制度<br>や介助方法の説明のみならず、講師<br>の実体験に基づく講義を実施したこ<br>とにより、大きな研修効果があっ<br>た。 |  |
| 女<br>性<br>の<br>活<br>躍<br>推<br>進<br>の<br>た<br>め<br>の<br>改<br>革 | 1   | 女性の採用目標                        |   | 【全体】 目標：40％（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）<br>【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％（令和2年度末）、現状：12.8％（令和元年7月）、目標設定時：10.6％（平成27年7月）<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：18％（令和2年度末）、現状：16.5％（令和元年7月）、目標設定時：15.3％（平成27年7月）<br>【係長相当職（本省）】 目標：30％（令和2年度末）、現状：29.7％（令和元年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                                                                                                                                                                                                             |                                 | 令和元年度経験者採用試験において、採用に至る適任者はいなかった。                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                  |  |
|                                                               |     | b                              | ア | 育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性<br>の中途採用                                                                                                                                                                                 | 実施                              |                                                                                                                                                                                                                                                         | 令和元年度経験者採用試験において、採用に至る適任者はいなかった。                                                                                                                                 |  |
|                                                               | 5   | 女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消           |   | 実施                                                                                                                                                                                                             |                                 | 【継続】これまで男性職員の就任が続いていた局長級のポストに女性を配置した。<br>(例)国際統括官:ユネスコ活動の振興等を担っている。                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                  |  |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】<br>・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。<br>・令和元年度行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コース【人事院】への派遣                                                            |  |
|               |     | 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】<br>・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<br>・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、出産・子育て期後に、必要な経験を積ませて登用に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。                                                                       |  |
|               |     | a                                         |   | 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 | 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】<br>・既述した「管理職マネジメント研修」の中において、特に育児・介護等により時間制約のある職員への支援について外部有識者による講義を実施し、女性職員の登用拡大の重要性について管理職向けの研修を実施                                                 |  |
|               |     |                                           | イ |                                                            | （内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣） | 実施                          |                                    | 【継続】<br>・令和元年度「女性職員登用推進セミナー」【人事院】への派遣                                                                                                                    |  |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                             | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(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                              |                                                                                                                                                                                                                                                |                              |
|               | a   | ア                  | 若手女性職員のキャリアイ<br>メージ形成支援による意欲向<br>上研修の実施 | (独自実施の<br>もの)                  | 実施              |                                 | 【継続】<br>・新規採用職員半年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<br>実施するもの<br>への派遣) | 実施              |                                 | 【継続】<br>・若手女性職員キャリアセミナー【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。                                                                                                                                                                                |                              |
|               | 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】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。                                                                                                                          |                              |
|               | 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              |                                 | 【拡充】<br>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1年目職員（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3回実施し、その他相談の機会を設けるなど、メンティーが男女ともに相談できる環境を醸成した。<br><br>【拡充】<br>・省内の子育て世代職員を対象にランチ会を2回実施した。また、この機会に、育児に関する人事制度等を活用してもらえるように資料配布や周知を行った。 |                              |

## 令和元年度 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<br>(A)                                                 | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                              | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D) |
|-------------|-----|-----|---|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------|
|             |     | 小項目 |   |                                                                 |                             |                                                                 |                          |
| の女性の活躍推進のため |     | 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】子育て中の女性職員については、勤務時間の割振り変更を認めるなどを行うことにより、業務の中心的存在となっている例がある。 |                          |
|             | 10  | その他 |   |                                                                 |                             |                                                                 |                          |
| その他         |     |     |   |                                                                 |                             |                                                                 |                          |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                      |  |
|-----------------------|-----|--------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--|
|                       |     | 小項目                                  |                                            |                 |                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                               |  |
| 働<br>き<br>方<br>改<br>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<br>出     |                                            |                 | 実施                              | 【継続】WLB月間初日（7月1日）に、厚生労働大臣から全職員あてに、①<br>管理職による部下の勤務状況の把握や管理といった「労働時間マネジメ<br>ント」の徹底、②限られた時間の中で業務効率を最大化するため、全職員が削<br>減・効率化の余地のある業務のリストアップや課室内の業務分担の見直しな<br>どの「業務マネジメント」の必要性、③各職員が連続して1週間以上の休暇<br>を取得できるよう、計画的に業務の調整を行う等により、夏季休暇等を取得<br>しやすい環境作りに努めることを中心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<br>取組の実施 |                                            |                 | 実施                              | 【継続】「令和元年度厚生労働省業務改善推進月間」（第1回7月1日～8<br>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<br>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<br>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。<br><br>【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<br>進に係る管理職員向けeラーニングを実施した。<br><br>【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。<br><br>【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<br>習のeラーニングを実施した。<br><br>【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<br>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<br>スメント防止研修を行った。 | －                                                             |  |
|                       | b   | 7                                    | 本府省等における課室長級職員を対象とした多面<br>観察の実施            |                 |                                 | 実施                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 【継続】令和元年度においても引き続き、局長・審議官・部長・室長級職員<br>（外局を含む）を対象として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<br>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。                                            |  |

## 令和元年度 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<br>(A)          | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                                                                            |  |
|-----------------------|-----|---------------------------|---|--------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                       |     | 小項目                       |   |                          |                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                     |  |
| 働<br>き<br>方<br>改<br>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】「令和元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「令和元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> <p>例えば、年間12,000件に及ぶ調達業務について、RPAを活用し、確実な進捗管理、業務の効率化を推進する取組があった。</p> <p>【新規】「厚生労働省改革実行チーム(チーム長:事務次官)」において、「厚生労働省若手改革チーム」の提言等を踏まえた具体策の検討を行い、業務・組織改革に関する工程表をとりまとめて順次実施。</p> | —                                                                                                                                                                   |  |
|                       |     | 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】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 | 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】「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> |  |

令和元年度 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<br>(A)       | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                  | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                                                                              |
|-------|-----|------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       |     | 小項目                          |                                     |                       |                             |                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                       |
| 働き方改革 |     | b                            |                                     | 実施                    |                             | 【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時まで退庁することとしている。                                                                                              |                                                                                                                                                                       |
|       |     | 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 |                       |                             |                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                       |
|       |     |                              | 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】課室長等が、在庁時間管理簿を活用し、職員の退庁予定時間、勤務時間外に在庁する理由（業務の内容等）の確認を徹底するとともに、その理由に応じて、職員に対し、退庁を指示するとともに、効率的な業務を行うためのアドバイスや業務処理の見直しを指導するとともに、省内の目標として、職員は原則として19時までに退庁することとした。（再掲） |
|       | 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                          | 【拡充】WLB月間の取組として、在庁時間の長い班による削減・効率化の余地のある業務のリストアップ等及び業務分担の見直しを徹底するため、各班を束ねる課長補佐は、班内の各職員が自らの業務の棚卸し等を行ったうえで、班内の業務削減・効率化や業務分担の見直しについて班全員で話し合う機会を、月間中に少なくとも1回は設けることとし、話し合いを踏まえ、各班において生産性向上に向けた業務効率化方策を1つ以上は定め、実践するよう指示した。 | —                                                                                                                                                                     |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                                                                                               |                                     |
|-------|-----|----------|-------------------------------------------|-----------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
|       |     | 小項目      |                                           |                 |                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                        |                                     |
| 働き方改革 | 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。<br>・全ての職員が、①年間16日以上 <sup>1</sup> の年次休暇を取得し、少なくとも課室単位で全ての職員の75%が、毎月1日以上 <sup>2</sup> の年次休暇を取得すること②夏季休暇に加え、年次休暇を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 <sup>3</sup> の年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)や年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。<br><br>・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。<br>・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                              | 【継続】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          |                 |                                 | 未実施                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 【継続】国立保健医療科学院、地方厚生局では実施済。<br>都道府県労働局では令和2年度までに実施予定。<br>国立社会保障・人口問題研究所では令和3年度までに実施予定。<br>検疫所、国立ハンセン病療養所、国立医薬品食品衛生研究所、国立感染症研究所、児童自立支援施設、国立障害者リハビリテーションセンターについては、利用者に対する直接処遇等の業務の性質上、未実施。 |                                     |
|       |     | イ        | 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Skype for business                                                                                                                                                                     | テレワーク実施時にも会議に遠隔参加できるようになり、利便性が向上した。 |

## 令和元年度 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<br>(A)                          | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                              | —                                  | 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、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。<br><br>【継続】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。                                           |                                              |
|       |               | 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                              |                                    |                                                                                                                                                                                                                                           |                                              |
|       |               |               |   |                                          |                                 |                                    |                                                                                                                                                                                                                                           |                                              |
|       |               | a             | 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                              |                                    |                                                                                                                                                                                                                                           |                                              |
|       |               |               |   |                                          |                                 |                                    |                                                                                                                                                                                                                                           |                                              |
|       |               |               | 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】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。<br><br>【継続】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。                                                                                                |                                              |
|       | 9             | ペーパーレス化の推進    |   |                                          | 実施                              | —                                  | 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、2018年8月～2020年1月の期間で省として56,003,098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。<br><br>※「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」 |                                              |
|       |               | a             | 7 | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                      | 実施                              |                                    |                                                                                                                                                                                                                                           | 審議会：タブレットによるWeb会議システム<br>幹部会議：モニターやプロジェクター   |
|       |               |               |   |                                          |                                 |                                    |                                                                                                                                                                                                                                           |                                              |
|       |               |               | イ | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化          | 実施                              |                                    |                                                                                                                                                                                                                                           | Skype for business、無線LAN化されているため業務端末を持ち込み使用。 |
| 10    | フレックスタイム制度の拡充 |               |   | 実施                                       |                                 | —                                  | —                                                                                                                                                                                                                                         |                                              |

## 令和元年度 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<br>(A)                                                 | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                            | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】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。<br>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。                                                                                                       |                          |
|                                                      | 11  | その他                                        |   |                                        |                                                                 |                                 |                                                                                                                                                                                                                                               |                          |
| 活躍<br>で・<br>介る<br>護た<br>等と<br>の両<br>改<br>正<br>し<br>て | 1   | 男性職員の育児休業取得率                               |   |                                        | 目標：50％（令和２年度）、現状：53.5％（平成30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％（令和２年度）、現状：84.1％（平成30年度）、目標設定時：61.1％（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                                                              |                                 | －                                                                                                                                                                                                                                             | －                        |
|                                                      |     | 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。                                                                                                                                                                   |                          |
|                                                      |     |                                            | 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】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。                                                                                                                                                                                         |                          |
|                                                      | 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。<br><br>【継続】職員本人、管理者、庶務担当者のいずれもが必要な情報をすぐにアクセスできるよう、省の共働支援システム内に育児休業に係る制度、ハンドブック、各種様式等をまとめて掲載しその旨周知している。（男性職員の１か月以上取得に向けた取組、手続関係を含む。） | 1及び2と同じ。                 |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D) |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------------------------------|-------------------------------------|-----------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
|                                                                                        |     | 小項目                           |                                     |                 |                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                          |
| 活<br>育<br>児<br>で<br>・<br>介<br>護<br>た<br>等<br>め<br>と<br>の<br>両<br>改<br>立<br>革<br>し<br>て | 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            |                                 | 【新規】すでに幹部を含めた職場の意識改革は進んでいるものと考えているが、令和元年12月27日に決定された「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」を踏まえ、必要に応じ、所属の幹部職員から取得勧奨を行う。                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                          |
|                                                                                        |     | 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。<br><br>【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。<br><br>【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。                                                                                                                                                                 |                          |
|                                                                                        | 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。<br><br>【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。<br><br>【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。<br><br>【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。<br><br>【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。 |                          |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                           | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D) |
|-------------------------------|-----|------------------------------------|------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
|                               |     | 小項目                                |                        |                                 |                                                                                                                                                                                                                                              |                          |
| 活躍児で・介<br>護た等との<br>両改立<br>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】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。<br><br>【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、身上調書や「育児シート」の提出を依頼し、適宜面談等を実施している。<br><br>【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。 | —                        |
|                               | 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                            | 厚生労働省の業務・組織改革に関する工程表をまとめる中で、育児との両立の工夫等を話し合うことができる場の企画について検討を進めた。                                                                                                                                                                             | —                        |
|                               | 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                                |                        |                                 |                                                                                                                                                                                                                                              |                          |

令和元年度 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<br>(A)                             | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                           | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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%（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）<br>【総合職】 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%（令和2年度末）、現状：6.9%（令和元年7月）、目標設定時：7.8%（平成27年7月）<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：14%（令和2年度末）、現状：12.9%（令和元年7月）、目標設定時：10.1%（平成27年7月）<br>【係長相当職（本省）】 目標：30%（令和2年度末）、現状：26.0%（令和元年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。<br><br>【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                                                                                                                                                                                                         | 令和元年度（ 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。<br><br>【継続】内閣人事局が実施した令和元年度幹部候補育成課程中央研修の受講者は62名であり、そのうち女性の割合は24%（15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。                   | －                        |
|               | 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、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。<br><br>【継続】内閣人事局が実施した令和元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14名であり、そのうち女性の割合は28%（4名）であった。また、平成30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。 | －                        |

## 令和元年度 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<br>(A)            | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                  | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】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。                                                                                                                                                               |                                                                                                                     |                          |
|               |                        |                              | イ 転勤に関する人事上の取組の工夫                                          |   | 実施                         | 【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。<br><br>【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。 |                                                                                                                     |                          |
|               | 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 |   | 今後実施                       | 【新規】「厚生労働省改革実行チーム（チーム長：事務次官）」において、職員の能力を最大限に活かすための具体策として、能力本位の登用強化、地方勤務のあり方、多様なキャリアパスの提示などに関する具体的な運用について検討することを決定した。                                                                                            | 【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。<br><br>【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。 |                          |
|               |                        |                              | 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                       |
| イ             | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) | 実施                           |                                                            |   |                            |                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                     |                          |

## 令和元年度 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<br>(A)                                                                                                                                                                                                                   | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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、毎年度地方支分部局の管理職員として、女性職員を配置をしている。 |
|               | 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                                                                                                                                                                                                                                | 【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。<br><br>【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                     | 【継続】人事担当者は、面談等により今後のキャリア形成に関する助言等を行うことにより、女性職員の意欲の向上を図っている。                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                        |                                    |                                                      |
|               |     | 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】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。<br><br>【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                |                                                                 |                        |                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                        |                                    |                                                      |

令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D) |
|-----|-----|-----|-----------------|-----------------------------|------------------------------------|--------------------------|
|     |     | 小項目 |                 |                             |                                    |                          |
| その他 |     |     |                 |                             |                                    |                          |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                  | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】<br>・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】       | 調査結果のフィードバックにより「気づき」を与えるとともに、フィードバック研修等により、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。 |                                                                                                                                |
|       | 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。【継続】                                                                               |                                                                                            |                                                                                                                                |
|       | 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行動が部下にどのように伝わっているかについて、自己回答と部下回答の違いに着目して「気づき」を与えるための調査を実施（調査対象：本省室長以上、室長級の一部）。【拡充】<br>・調査結果を踏まえフィードバック研修等を実施。【継続】 |
|       |     | 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                                                                                                                  |                                                                                            | ・管理職自身のマネジメント行動が部下にどのように伝わっているかについて、自己回答と部下回答の違いに着目して「気づき」を与えるための調査を実施（調査対象：地方支分部局の一部の管理職）。【新規】<br>・調査結果を踏まえフィードバック研修等を実施。【新規】 |
|       | 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。RPAなどを活用した業務の効率化を試行。【継続】<br>・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】 |                                                                                            |                                                                                                                                |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選じた場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                   | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                          |                                                                       |
|-------|-----|-------------------------------|----------------------|-------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
|       |     | 小項目                           |                      |                                     |                            |                                                                                                                                      |                                                   |                                                                       |
| 働き方改革 | 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、3.4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。<br>【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。<br>【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                                                                                                                                   |                                                   | ・超過勤務実績のグラフ化及び超過勤務可能時間（上限区分別に月別、年度累計）のグラフ表示等による超過勤務の見える化を実施。<br>【新規】  |
|       |     |                               |                      | ウ                                   | 一定の時間を超え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                         | ・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。<br>【継続】                                                | 本省において、平均月1日以上の子次休暇の取得を達成。                        |                                                                       |
|       | 6   | 休暇の取得促進                       |                      |                                     | 実施                         | ・全職員が原則として月1日以上の子次休暇の取得。勤務管理者は毎月取得状況を確認。<br>【継続】<br>・年次休暇取得日数が5日未満の職員数を毎月報告することとし、取得状況を確認。12月末時点で取得日数が5日未満の職員を把握し、各勤務管理者へ報告。<br>【新規】 |                                                   |                                                                       |

## 令和元年度 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<br>(A)                           | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                    | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(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、テレワークの推進を図るため、テレワーク実施者数を毎月報告することとし、見える化を実施。【継続】<br>・テレワークという働き方をより身近に感じられるよう、経験者による「体験レポート」を省内ポータルサイトで周知。【新規】 | 本省におけるテレワークの実施者数が前年度に比べ約2倍に増加。                                                                                 |                                                                     |
|       | 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         |                                           |                                 | 実施                                                                                                                    |                                                                                                                | すべての機関において、実施要領の作成及びテレワーク用端末の準備等、テレワーク実施環境を整備中。(一部の機関については導入済み)【拡充】 |
|       |     |               | イ                                        | 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                                                                  |
|       |     |               |                                          |                                           | 特になし。                           |                                                                                                                       |                                                                                                                |                                                                     |
|       | 8   | リモートアクセス環境の整備 |                                          |                                           | 実施                              | 平成31年1月以降、本省において、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するとともに、地方も含めてリモートアクセス環境を整備。【継続】                                   |                                                                                                                | 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。【継続】<br>・令和2年2月以降、私物パソコンを利用できるUSBシンクライアントを整備【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                                                                                                             |                                                                     |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選出した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                    | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                  |                                                                                                                       |
|---------------|-----|------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|               |     | 小項目                                |                                        |                 |                                                                |                                                                                       |                                                           |                                                                                                                       |
| 働き方改革         | 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。【継続】<br>・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                                  | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                    |                 |                                                                | 実施                                                                                    |                                                           | ・審議会：審議会専用タブレットの導入、無線LAN環境の整備、持ち運び可能な端末への切替より、原則ペーパーレスで開催。【継続】<br>・幹部会議：幹部用タブレットの導入、無線LAN環境の整備、持ち運び可能な端末への切替より実施。【継続】 |
|               |     | イ                                  | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化        |                 |                                                                | 実施                                                                                    |                                                           | ・本省において、無線LAN環境の整備、持ち運び可能な端末への切替を実施。【継続】                                                                              |
|               | 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。【継続】                                                    |                                                           |                                                                                                                       |
|               | 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                                                                                    |                                                           | フレックスタイム制度及び省内におけるフレックスタイム活用事例について、省内ポータルサイトにて周知【継続】                                                                  |
|               | 11  | その他                                |                                        |                 |                                                                |                                                                                       |                                                           |                                                                                                                       |
| 活躍児で、介護等と両立して | 1   | 男性職員の育児休業取得率                       |                                        |                 | 目標：13％（令和2年）、現状：15.1％（平成30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％（令和2年）、現状：58.5％（平成30年度）、目標設定時：21.6％（平成26年度） |                                                                                       |                                                           |                                                                                                                       |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                              | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                               |                                                   |
|---------------------------------------------------------------|-----|--------------------------------------------|---|-------------------------------------|-----------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
|                                                               | 小項目 |                                            |   |                                     |                 |                             |                                                                                                 |                                                                                                        |                                                   |
| 活<br>育<br>躍<br>で<br>き<br>る<br>介<br>護<br>た<br>め<br>の<br>改<br>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                          |                                                                                                 | ・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。<br>【継続】                                                               | マネジメント研修の満足度が非常に高く(5点満点中平均4.76点)、管理職の意識啓発の機会となった。 |
|                                                               |     | 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                      | (独自実施のもの)       | 実施                          | 外部講師を招いたマネジメント研修を実施【継続】                                                                         |                                                                                                        |                                                   |
|                                                               |     |                                            |   |                                     |                 | 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14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                          |                                                                                                 | ・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。<br>【継続】                                |                                                   |
|                                                               |     | a                                          | 7 | 大臣等トップからのメッセージの継続的発信                |                 | 実施                          | ・男の産休等チェックシートを実施。【継続】<br>・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・育休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。【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                          |                                                                                                 |                                                                                                        |                                                   |
|                                                               | 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                          |                                                                                                 | ・平成27年度から全職員(希望する職員)を対象に実施。【継続】<br>・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・育休復帰支援面談シート」を導入。【継続】 |                                                   |
|                                                               |     | 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                          |                                                                                                 |                                                                                                        |                                                   |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                           | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)    |
|---------------|-----|------------------------------------|------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|               | 小項目 |                                    |                                    |                 |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                              |                             |
| 活躍児・介護等と両立して  | 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・育休復帰支援面談シート」を導入。【継続】<br>・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実施。【継続】<br>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13名参加。【継続】                                                                                |                             |
|               | 8   | その他                                |                                    |                 | 実施                                                                                                                                                                                                             | ・外部講師を招き、育児・介護と仕事との両立に資する勉強会を開催。【継続】<br>・省内ポータルサイト上に男性の育児休業に関する専用ページを作成し、関連ツールを提供。【新規】                                       |                             |
| 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：45.2%（平成31年4月1日）、目標設定時：35.1%（平成27年4月1日）<br>【総合職】目標：設定なし、現状：42.1%（平成31年4月1日）<br>※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（令和2年度末）、現状：4.3%（令和元年7月）、目標設定時：2.5%（平成27年7月）<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：7%程度（令和2年度末）、現状：6.7%（令和元年7月）、目標設定時：4.4%（平成27年7月）<br>【係長相当職（本省）】 目標：30%程度（令和2年度末）、現状：28.4%（令和元年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】<br>・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】                                         | 令和元年度農林水産省選考試験で、女性職員14名を採用。 |
|               | 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。【継続】<br>・農林水産省選考試験を活用。【新規】<br>・説明会等で女性の経験者採用職員からの講演等を実施。【継続】                                                     |                             |
|               | a   | ア                                  | 育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性<br>の<br>中途採用 |                 | 実施未定                                                                                                                                                                                                           | 現時点では要望がないため。                                                                                                                |                             |

## 令和元年度 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<br>(A)                                | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                     | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                          |                                                        | ・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】<br>・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。【継続】                                              |  |
|               | 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                          |                                                        | ・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。【継続】<br>・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。【継続】 |  |
|               | 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                          |                                                        | ・職員の家庭事情、本人の意向・能力等を把握した上で、本人との面談等も行い、タイミングを図って異動時期・配置場所を決定。【継続】                                                                                                                                                                                                  |  |
|               |     |                                           | イ                                                          | 転勤に関する人事上の取組の工夫                                | 実施                          |                                                        | ・職員の家庭事情、本人の意向・能力等を把握した上で、本人との面談等も行い、タイミングを図って異動時期・配置場所を決定。【継続】                                                                                                                                                                                                  |  |
|               | 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                                             |                             | ・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】 |                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                          | 取組を行ったことによる具体的な成<br>果<br>(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                              |                                                                                                                                                             | 外部講師を招いたマネジメント研修を実施。【継続】                                                                                                          |  |
|               |     |                    | 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14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。【継続】                                               |  |
|               |     |                    |                                        |                                                                 | (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16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。【継続】 |                                                                                                                                   |  |
|               |     |                    | 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。【継続】 |  |
|               |     | 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                     |                                 | ・働くママ・プレママを対象にしたお悩み相談会や、仕事と育児の両立セミナーを開催し、妊娠中の悩みや育休復帰後の働き方について相談できる場を設けた。【継続】                                                                                |                                                                                                                                   |  |
|               |     | 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                |                                        |                                                                 |                        |                                 |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                   |  |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D) |
|-----|-----|-----|-----------------|-----------------------------|------------------------------------|--------------------------|
|     |     | 小項目 |                 |                             |                                    |                          |
| その他 |     |     |                 |                             |                                    |                          |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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(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】ゆう活月間中、マネジメント意識の高い管理職が日ごろ心がけている部下との接し方を標語にし、ポスターとして庁内各所に掲示。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>                                                                                                      |                                                                                                                  |  |
|       | 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】人事評価にあたり課室長以上の業績目標として働き方改革及び人材育成並びに男の産休及び育休取得促進等の支援制度活用に係る目標設定を徹底し、業績評価に反映。</p> <p>【新規】各課室の運営方針を明確化しチーム員に浸透させることで、迅速なチームアップを図る取組を実施。パルスサーベイを用いて課内マネジメントの見える化を行い、職員一人一人のエンゲージメントを高め、より良い政策を生み出すことのできるチームづくりを行った。</p> <p>【新規】チームメンバーのコミュニケーション向上、管理職等によるメンバーの自律的成長を促すことを目的として1on1ミーティングの試行導入を実施。1on1の概要の説明や外部講師を招いた1on1導入手法について研修を行った。</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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <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> |  |
|       |     | 4                                | 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <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っている。</p>                            |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                             | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                          | 【新規】業務の見直し等を専門的に支援する省内相談窓口を創設し、働き方改革の取組を積極的に進めようとする課室に対して二人三脚のサポートを実施。働き方改革の先導的な取組を推し進めた。<br><br>【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。<br><br>【新規】創造的業務、新規業務に割ける時間的リソースを捻出するため、職員から業務改革に関する要望・提案を広く募集。投書された内容は大臣官房にて継続的に精査し、実行可否等について職員にフィードバックを行うとともに、具体的な業務改革を進めている。 |                                                                     |                                                                                                                          |  |
|       | 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】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            |                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                | 実施                                                                  | 【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 |                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                | 実施                                                                  | 【継続】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、昨年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取組を行っている。                                                     |  |
|       |     |                              | 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】下記取組により、健康管理医との面談が必要となった職員については、その超勤理由や改善策を当該職員の上司に聴取している。<br><br>【継続】一定の時間の超勤を実施した職員に対して、健康管理医との面談を設定するなどの取組を行っている。 |  |
|       | 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。                                                                                                                                                                                                  |                                                                     |                                                                                                                          |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                  | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                           |                                                         |
|-------|-----|---------------|-------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
|       |     | 小項目           |                                           |                                     |                             |                                                                                                                     |                                                                                                                    |                                                         |
| 働き方改革 | 7   | テレワークの推進      |                                           |                                     | 実施                          | 【新規】柔軟な働き方の一つとしてテレワークを推奨し、特に育児・介護中の職員は正規の勤務時間外も一定の時間の範囲内でテレワークを行うことができるよう制度を拡充。<br>働き方の選択肢を増やすことで、両立支援の一層の充実に取り組んだ。 | テレワーク実施者数の推移は以下のとおり。<br>247人日(2014年度)<br>1,125人日(2015年度)<br>3,697人日(2016年度)<br>7,857人日(2017年度)<br>12,520人日(2018年度) |                                                         |
|       | 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】全ての常勤職員を対象者として実施中。                                                                                              |                                                                                                                    |                                                         |
|       |     | イ             | 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】2018年よりSkype for businessを導入している。                                                                               |                                                                                                                    |                                                         |
|       |     |               |                                           | 今後の課題：web会議の利便性を更に向上させるための機器の整備等    |                             |                                                                                                                     |                                                                                                                    |                                                         |
|       | 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】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。<br><br>【拡充】2019年4月から利用可能な職員数を拡充。           | 2017年度は、2011年度比で52.4%の紙の枚数を削減。                                                                                     |                                                         |
|       |     |               | 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】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             |                                           | 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】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                          |                                                                                                                     |                                                                                                                    |                                                         |
|       | a   | 7             | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                       |                                     |                             |                                                                                                                     |                                                                                                                    |                                                         |
| イ     |     |               | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化           |                                     |                             |                                                                                                                     |                                                                                                                    |                                                         |

## 令和元年度 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<br>(A)                        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                                                                   |                                                                                                                                                                                   | 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 | 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】各単位期間の開始前に、制度や利用手続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目線で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。                                                                                                                                                  |  |
| 活躍児で・き介し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%（令和2年）、現状：23.7%（平成30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%（例：令和2年/毎年度）、現状：72.3%（平成30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                                                                   |                                                                                                                                                                                   | 【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。<br><br>【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。 |  |
|                   |     | b                                  | 7 | メールによる意識啓発・周知                          | 実施                                                                   | 【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。<br><br>【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。 |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                                                                                               |                                                                                     |
|------------------|-----|--------------------------------------------|---|------------------------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|                  |     | 小項目                                        |   |                                    |                        |                             |                                    |                                                                                                                                                                                        |                                                                                     |
| 活躍児・介護のための両立改革して |     | b                                          | 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】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。                                         |                                                                                     |
|                  |     |                                            |   |                                    | (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」等の研修に職員を派遣。                                                                                                                                      |                                                                                     |
|                  | 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】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。<br><br>【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。                                                                                     | ・男性職員の育児休業取得率は14.8％(2016年度)→23.7％(2018年度)、「男の産休」取得率は31.7％(2016年度)→72.3％(2018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                          |                                    | 【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。                                                                                                                                             |                                                                                     |
|                  |     |                                            | 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】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。<br><br>【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。 |                                                                                     |
|                  | 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                          |                                    |                                                                                                                                                                                        |                                                                                     |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D) |
|-------------------------------------------------|-----|------------------------------------|---|-------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
|                                                 |     | 小項目                                |   |                                     |                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                          |
| 活育<br>躍児・<br>できる<br>介護<br>ための<br>両立<br>して<br>改革 |     | 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>                                                                                                                        |                          |
|                                                 | 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> |                          |

## 令和元年度 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<br>(A)                                | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                              | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                                                                       |                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------------------------------|------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                             |     | 小項目                            |                        |                                                |                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                |                                                                               |
| 活<br>育<br>児<br>で<br>・<br>き<br>介<br>護<br>た<br>等<br>め<br>と<br>の<br>両<br>改<br>立<br>革<br>し<br>て | 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。<br><br>【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。 |                                                                                                                                                                |                                                                               |
|                                                                                             |     |                                | (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「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」等の研修に職員を派遣。                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                |                                                                               |
|                                                                                             | 8   | その他                            |                        |                                                |                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                |                                                                               |
| 女<br>性<br>の<br>活<br>躍<br>推<br>進<br>の<br>た<br>め<br>の<br>改<br>革                               | 1   | 女性の採用目標                        |                        |                                                | 【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）<br>【総合職】 目標：設定無し、現状：37.6%（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：10%（令和2年度末）、現状：10.2%（令和元年7月）、目標設定時：7.5%（平成27年7月）<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：18%（令和2年度末）、現状：18.4%（令和元年7月）、目標設定時：15.8%（平成27年7月）<br>【係長相当職（本省）】 目標：32%（令和2年度末）、現状：34.9%（令和元年7月）、目標設定時：31.0%（平成27年7月） |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                |                                                                               |
|                                                                                             | 3   | 国家公務員採用試験の女性申込者・合格者の拡大に向けた広報活動 |                        |                                                | 実施                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                 | 【継続】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。<br><br>【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。 | 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）。<br>また、選考採用のうち1名は元国家公務員である女性。 |
|                                                                                             | 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。                                                                                                                             |                                                                               |
|                                                                                             |     | b                              | ア                      | 育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性<br>の<br>中<br>途<br>採<br>用 |                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                 | 実施                                                                                                                                                             |                                                                               |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                             | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                          | 【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。<br><br>【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。 |                                                                                |
|               | 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。                                                                                                                                                                     |                                                                                |
|               | 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、国の地方機関課長・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。   |
|               |     | 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。                                                                                                                                       | 本省課室長相当職 10.2%<br>国の地方機関課長<br>本省課長補佐相当職 18.4%<br>本省係長相当 34.9%<br>(2019年7月1日時点) |
|               |     | 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。                                                                                            |                                                                                |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                         | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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 |                                                                 |                        |                 |                                                                                                                        |                                                                            |                          |
|               | a   | 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】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   | A                  | 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、英語力が高く、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           |     |                    |                                                                 |                        |                 |                                                                                                                        |                                                                            |                          |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                        | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                          | 【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出<br>【継続】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、定期的に、ワークスタイル改革の取組状況について、大臣含む幹部職員へ報告。 | 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。                                                                                                            |                                                         |
|       | 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】局長等によるワークスタイル改革宣言及び各局等による取組内容を作成し、省内に周知。<br>【新規】幹部職員等を対象とした働き方改革講演会の実施。<br>【新規】幹部職員に係る「仕事のやり方」の見直しに関わる試行の実施。                                          | 各局長等がPTリーダーとして、ワークスタイル改革宣言を行うことで、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、当事者意識をもった取組を行った。<br><br>多面観察について、幹部及び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】本省局長・審議官級及び課室長級職員を対象として実施。<br>※昨年度は本省課長級職員のみを対象としていたが、今年度は対象を広げて実施。                                                                                              |                                                         |
|       |     | 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（新規） |                 |                             | 実施未定                                                                                                                                                      | 本省での実施結果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                          | 【継続】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」）。<br>【継続】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。<br>【継続】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。    | ワークスタイル改革の取組の実感があるという意見が一定程度見られた。                                                                                                                                    |                                                         |
|       | 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。<br>【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。 |
| 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】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。                                                                                                                   |                                                                                                                                                                      |                                                         |

## 令和元年度 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<br>(A)       | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                           | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】毎月、幹部職員が出席する会議において、各局の超過勤務実績(対前年度比較)が分かる資料を配布し、改善を指示。また、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)の一覧を各局筆頭課長が参加する会議へ報告。 |                          |                                                                                                                                                                                      |                                                                                    |
|       |     |                               | 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】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。<br>【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。                                                                                     |                                                                                    |
|       | 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                          |                                                                                                              |                          |                                                                                                                                                                                      |                                                                                    |
|       | 6   | 休暇の取得促進                       |                                           |                       | 実施                          |                                                                                                              |                          | 【継続】PTを設置し、休暇の取得促進を徹底する体制の整備。<br>【新規】各局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)。<br>【新規】計画的な休暇取得を促すため、お疲れ様休暇、アニバーサリー休暇、月曜午前・金曜午後休暇などによる休暇取得の促進を推奨。 | 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                          |                                                                                                              |                          | 【継続】テレワーク・デイズ2019に向けて、本年5月から7月まで本省等においてテレワーク普及促進キャンペーンを実施。<br>2月末、実施要領を改正し手続きの簡素化及び実施場所の拡充等を図った。<br>2月末から当面の間、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、テレワーク実施目標(本省等1日600人)を定めた。                           | 実施規模の拡大により、これまでに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                             | <u>地方等(地方支分部局及び施設等機関)における</u> テレワーク制度の導入  |                       |                             | 未実施                                                                                                          |                          | 気象庁、海上保安庁、国土技術政策総合研究所、地方整備局(一部)及び北海道開発局において実施済。<br>それ以外の機関は、<br>(1) H31年度試行実施、R2年度実施予定<br>(2) H31年度～R2年度試行実施、R3年度実施予定のいずれかの予定。                                                       |                                                                                    |
| イ     |     |                               | 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】個人スマホからSkype for businessを利用しWeb会議への参加が可能。                                                                                                                                       |                                                                                    |

## 令和元年度 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<br>(A)                 | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                 | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                |                                                                      |
|-------|-----|------------------------|---|------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
|       |     | 小項目                    |   |                                          |                                 |                             |                                                                                                                                    |                                                                                                         |                                                                      |
| 働き方改革 |     | a                      | 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2月にテレワーク用USB2,800本及び専用PC100台を導入。令和1年度中にUSB270本を追加予定であり、さらにR2年度にUSB等を拡充予定。                      |                                                                      |
|       |     | 地方等(地方支分部局及び施設等機関)(新規) |   |                                          | 実施                              |                             | 気象庁、海上保安庁、国土技術政策総合研究所、地方整備局(一部)及び北海道開発局において実施済。<br>それ以外の機関は、<br>(1) H31年度試行実施、R2年度実施予定<br>(2) H31年度～R2年度試行実施、R3年度実施予定<br>のいずれかの予定。 |                                                                                                         |                                                                      |
|       | 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。R2年度に拡充予定。                                                                       | 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                          |                                                                                                                                    | 【拡充】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。R2年度に拡充予定。                                  |                                                                      |
|       |     |                        | 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                          |                                                                                                                                    | 【拡充】平成31年2月にテレワーク用USB2,800本及び専用PC100台を導入。令和1年度中にUSB270本を追加予定であり、さらにR2年度にUSB等を拡充予定。                      |                                                                      |
|       |     |                        | 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                          |                                                                                                                                    | 国土技術政策総合研究所、地方整備局(一部)、地方運輸局(一部)及び地方航空局(一部)において実施済。<br>それ以外の機関は、<br>(1) R2年度実施予定<br>(2) 検討中<br>のいずれかの予定。 |                                                                      |
|       | 9   | ペーパーレス化の推進             |   |                                          |                                 | 実施                          |                                                                                                                                    | 【継続】複合機出力カウンターの「見える化」を実施。                                                                               |                                                                      |
|       |     | a                      | 7 | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                      |                                 |                             |                                                                                                                                    | 【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                                        | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化 |                             |                                                                                                                                    |                                                                                                         | 【新規】PCの持ち寄りによる打合せ方法について周知。<br>【新規】幹部室でのモニターの一層の導入について検討。             |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                         |  |
|-------------------|-----|------------------------------------|------------------------|----------------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--|
|                   |     | 小項目                                |                        |                                        |                 |                                                                 |                                                   |                                                                  |  |
| 働き方改革             | 10  | フレックスタイム制度の拡充                      |                        |                                        |                 |                                                                 | 【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。 | 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                                                              | 【新規】本省エレベーター内にフレックス制度を周知するチラシを掲示。                 |                                                                  |  |
|                   | 11  | その他                                |                        |                                        |                 | 実施                                                              |                                                   | 【新規】エレベーターにワークスタイル改革に係るポスターの掲載を開始し、定期的に情報発信を行う。                  |  |
| 活躍児で・介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：13%（令和2年）、現状：8.1%（平成30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%（令和2年度）、現状：54.7%（平成30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。                     |  |
|                   |     |                                    |                        | (独自実施のもの)                              |                 | 実施                                                              |                                                   | 【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。                |  |
|                   |     |                                    | イ                      | セミナーによる意識啓発・周知                         |                 | 実施                                                              |                                                   | 【継続】内閣人事局主催の「仕事と育児の両立セミナー」等へ積極的に職員を派遣等。                          |  |
|                   |     |                                    | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) |                                        |                 |                                                                 |                                                   |                                                                  |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                          |
|-----------------|-----|--------------------------------------------|---|-------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
|                 |     | 小項目                                        |   |                                     |                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                   |
| 活躍児・介護のための両改革して | 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                          | 【継続】「男の産休」周知用チラシの配布。<br>【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。<br>【継続】PTを設置し、男の産休の取得促進を徹底する体制の整備<br>【継続】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。<br>【新規】本省エレベーター内に「男の産休・育休応援宣言」を周知するチラシを掲示。<br>【新規】男性職員が育児休業等に関する情報を取得しやすいよう、新たな標準的取組その他の有益な情報に関して、イントラネット(WLB)に取得計画書等の関連ツールを掲載。 | 本省エレベーター内に「男の産休・育休応援宣言」を周知するチラシを掲示したことにより、「男の産休」を取得しやすい雰囲気が醸成された。 |
|                 |     | 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                   |
|                 | 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>全省的な</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。<br>【継続】自宅PCからアクセス可能な「職員交流サイト」を運用し、制度説明等のほか先輩の経験談等を定期的に掲載等。                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                   |

## 令和元年度 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<br>(A)                | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                              | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                     |                                                         |
|-------------------|-----|--------------------------------|------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
|                   |     | 小項目                            |                        |                                |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                 |                                                                                              |                                                         |
| 活躍児で・介る護た等との両改革して | 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】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（※新型コロナウイルス感染防止のため、開催直前に中止）。                                                                                              |                                                                                              |                                                         |
|                   |     |                                | (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、参加者全員が大変有意義または有意義と回答し、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使用できる女性休養室を設置。<br>【継続】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。<br>【新規】産前産後休暇・育児休業取得予定職員及び産前産後休暇・育児休業庶務担当職員を主な対象としたガイドライン（「出産・育児を迎える職員の皆さんへ」）を省内掲示に掲載等。 |                                                                                              |                                                         |
| 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）<br>【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（令和2年度末）、現状：1.8%（令和元年7月）、目標設定時：1.0%（平成27年7月）<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：5.4%（令和2年度末）、現状：5.4%（令和元年7月）、目標設定時：4.0%（平成27年7月）<br>【係長相当職（本省）】 目標：15.0%（令和2年度末）、現状：13.9%（令和元年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。<br>【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。<br>【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、両立支援制度を実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<br>の中途採用 |                                                                                                                                                                                                                  | 実施                                                                                                                                                                              |                                                                                              | 令和元年度（0）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。 |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                          |                                    | 【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<br>【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ませ、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。                                                           |  |
| 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発出等。                                               |  |
|               |     | b                                         | ア |                                                                | (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 | 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。<br>【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。 |  |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)   | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                   |
|---------------|-----|-----|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------|
|               |     | 小項目 |                                        |                                                                 |                 |                                                                         |                                      |                                            |
| 女性の活躍推進のための改革 | 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。      |                                            |
|               |     |     |                                        | (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                                                                      |                                      | 【継続】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。 |
| その他           |     |     |                                        |                                                                 | 実施              |                                                                         | 【継続】次官をPTリーダー、各局長等をグループリーダーとしたPTを設置。 |                                            |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                               | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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令和元年7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、直接職員に発出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。<br>本省課室長級職員を対象にフィードバックを行った。                 |  |                                                                                     |
|       |                               | 4                                | 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                                                                             | 【継続】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】省内の補佐以下の有志職員44名で構成した働き方改革推進協力チームを活用し、省内横断的な業務削減・合理化のための取組等を実施しているところ。        |                                                             |  |                                                                                     |
|       | 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                                                                                  |
|       |                               | 4                                |                                        | 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                                                                                  |
| 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、年次休暇を取得し、その上で年間15日以上、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。 |                                                                                  |                                                             |  |                                                                                     |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                 | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                                                                                 | 【継続新規】令和元年7月より、地方機関の本格実施、実施手続きの簡素化、実施場所の拡大等、職員がよりテレワークのしやすい環境になるよう規程を改正した。 |
|       |                                                                                          | イ                               | 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                                                                                 | 【継続新規】WebExを導入している。                                                        |
|       | 会議・打合せへのWebExの積極的活用によるテレワークの促進のためのハード面(マイク・カメラ・モニターなどのWeb会議拡張システム)の整備及び職員への操作・活用方法、周知徹底。 |                                 |                                           |                 |                             |                                                                                    |                                                                            |
|       | 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                               | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                       |                 |                             | 実施                                                                                 | 【継続新規】職員が使用しているシンクライアントPCやタブレットを用いたペーパーレス会議システムを活用している。                    |
| イ     |                                                                                          | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化 |                                           |                 | 実施                          | 【継続新規】職員が使用しているシンクライアントPCやタブレットを用いたペーパーレス会議システムを活用している(必要に応じてモニターやプロジェクターに接続して利用)。 |                                                                            |

## 令和元年度 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<br>(A)                        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                       | 取組を行ったことによる具体的な<br>成果<br>(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                                        |   |                                        |                                                              |                                                                          |                              |                              |
| 活躍児で・<br>ける護<br>た等との<br>両改立<br>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（令和2年）、現状：32%（平成30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%（令和2年）、現状：60%（平成30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。                                             |                              |                              |
|                                    |     |                                            | 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                                                                     |                              | 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「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                                                           | 【新規】ランチミーディングなどの機会を設けて、大臣より職員向けに発信している。<br>【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・介護等に係る職員（男女全て）の状況のきめ細やかな把握              |   |                                        | 実施                                                           |                                                                          |                              |                              |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                       |
|-------------------|-----|------------------------------------|---|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   | 小項目 |                                    |   |                                     |                                                                                                                                                                                                        |                                    |                                                                                                                |
| 活躍児・き介る護た等との両改革して |     | 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。                                          |
|                   | 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。               | 【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。                                                                            |
|                   |     |                                    |   | (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                                |   |                                     |                                                                                                                                                                                                        |                                    | 【新規】イントラネットを改善し、職員がトップページから育児休業等に関する「経験談」、「制度」、「男性育休等取得促進の取組」の情報に容易にアクセスできるよう工夫を行った。                           |
| 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：35%（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）<br>【総合職】 目標：35%（毎年度）、現状：35%（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%（令和2年度末）、現状：9.9%（令和元年7月）、目標設定時：5.2%（平成27年7月）<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：12%（令和2年度末）、現状：12%（令和元年7月）、目標設定時：9.0%（平成27年7月）<br>【係長相当職（本省）】 目標：30%（令和2年度末）、現状：30%（令和元年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                                  | ア | 育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性<br>の中途採用      | 今後実施                                                                                                                                                                                                   |                                    | 【継続】令和元年度（0）人<br>取組：採用に向けた取組を検討した上で今後実施予定。                                                                     |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                          |                                    | 【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                                         | 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・若手女性職員セミナー等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                          |                                    |                                                            |  |
|               |     | 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】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                        |                                    | 【継続】実施頻度や発信範囲を検討した上で今後実施予定。                                |  |
|               |     | b                                         | ア |                                                            | (独自実施のもの)              | 今後実施                        |                                    | 【継続】内容、実施頻度等を検討した上で今後実施予定。                                 |  |
|               |     |                                           | 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                        |                                    | 【継続】内容、実施頻度等を検討した上で今後実施予定。                                 |  |
|               | 9   | 女性職員のキャリア形成支援、意欲向上                        |   |                                                            |                        | 実施                          |                                    |                                                            |  |
|               |     | a                                         | ア |                                                            | (独自実施のもの)              | 今後実施                        |                                    | 【継続】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。 |  |
|               |     |                                           |   | 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) | 実施                          |                                    | 【継続】内閣人事局主催の研修に積極的に参加させた。                                  |  |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                       | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D) |
|---------------|-----|-----|-----------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------|
|               |     | 小項目 |                                                                 |                 |                             |                                                          |                          |
| 女性の活躍推進のための改革 | a   | 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。 |                          |
|               | 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、職務経歴を付与 | 今後実施            |                             | 【継続】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           |     |     |                                                                 |                 |                             |                                                          |                          |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】<br>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あるため、より説得力あるものとなっている。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 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】<br>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            | 多面観察の実施に向けて、先行導入している環境省とのヒアリングを開始したところ。 | (特になし)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                  |
|       |     | 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            | 多面観察の実施に向けて、先行導入している環境省とのヒアリングを開始したところ。 | (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】<br>・複数の幹部に同時に説明できる場を必要に応じて随時設定し、業務の効率化を図った。<br>・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。<br>・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共有しており、継続的にアップデートをし、庁内職員に活用されるよう取り組んでいる。<br>・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推進し、担当課室におけるe-LAWSでの法令改正実務の支援を実施した。<br>・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。<br>・課室からの要請を踏まえ、必要な庁内レイアウトの変更を実施した。<br>・TDM期間における空調機の運転延長を適時適切に実施した。 | ・職員が行うレクにかかる調整やレク時間の削減となった。<br>・全体のゆう活に対する意識が高まった。結果として、令和元年(7月～8月)実施者は688人であり、前年度同時期実施者の651人から大幅に向上した。<br>・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。 |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選<br>択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                    | 取組を行ったことによる具体的な<br>成果<br>(D)                                                                                                                               |
|-------|-----|------------|---|-------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       |     | 小項目        |   |                                     |                                 |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                            |
| 働き方改革 | 4   | 超過勤務の縮減の徹底 |   |                                     | 実施                              | 【継続】<br>・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」に平成30年に設定。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。<br>・平成30年に、（原則）毎月第三水曜日を幹部職員による巡回を実施する日と定め、適切に実施している。 | 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45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、超勤削減に努めている。<br>超過勤務については、令和元年（1月～12月）で平均27時間、前年の平成30年度（1月～12月）平均32時間から5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】<br>・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。平成31年度より様式の変更を行い、全職員への導入を実施している。                                                                                          |                                                                                                                                                            |
|       |     | 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                              | 【継続】<br>・平成31年4月より、様式の変更を行い、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。                                                                                            |                                                                                                                                                            |
|       |     |            | 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                              | 【継続】<br>・平成31年4月より、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。                                                                                                     |                                                                                                                                                            |
|       |     |            | u | 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】<br>・平成31年4月より、月の超過勤務時間が45時間を超えた職員について幹部会で職員名を共有し、担当幹部が個別に面談、指導等を実施している。また、必要に応じて人事課長から担当幹部へ超過勤務縮減に努めるよう、指導している。                                                  |                                                                                                                                                            |

## 令和元年度 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】<br>・各原課管理職において所掌している業務の中で、適宜機動的な人員配置を行い、業務負荷集中を回避している。一方、庁全体の業務量調査は継続中。                                         | 機動的な人員配置により、特定の業務の負荷が集中する状態を回避できた。                                                                                              |                                                                 |
|       | 6   | 休暇の取得促進                       |                                           |             | 実施                      | 【継続】<br>・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。<br>・GW、夏季休暇、年末年始前後に年次休暇の取得促進に関するメッセージを全職員向けに配信した。                     | 令和元年（1月～12月）の年休取得日数の平均値（時間単位切り捨て）<br><br>指定職：7日<br>管理職及び一般職：12日<br><br>夏季休暇取得率：97%                                              |                                                                 |
|       | 7   | テレワークの推進                      |                                           |             | 実施                      | 【拡充】<br>・原則毎月第一週火曜日にテレワーク研修を実施。<br>・これまで対象外であった非常勤職員（技術参与）のテレワーク実施。<br>・テレワーク・デイズ2019の期間中は、要件緩和として週2日以上のテレワークを可能とした。 | 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、令和元年には85人、また、非常勤職員（技術参与）に対しても実施を拡大させた。 |                                                                 |
|       | 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】<br>・地方原子力規制事務所、施設等機関である原子力安全人材育成センターも含め全職員を対象にテレワーク制度を導入済。 |
|       |     | イ                             | 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                                                                                                                   |                                                                                                                                 | ・LYNC（ビデオ会議システム）                                                |

## 令和元年度 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<br>(A)                        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                          | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】<br>・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】<br>・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。 |                                                                                        |
|       |     |               | 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】<br>・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                          |                                                                                                             | 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             | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                      |                                        | 実施                          | ・令和元年度から、原子力規制委員会、幹部会等については、原則ペーパーレス化を実現。まだ原則ペーパーレス化には至っていない会議もあり、継続的に対応している。                               |                                                                                        |
|       |     | イ             | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化          |                                        | 実施                          | ・令和元年度から、一部の課室の定例会議、幹部への説明等については、原則ペーパーレス化を実現。まだ原則ペーパーレス化には至っていない会議もあり、継続的に対応している。                          |                                                                                        |
|       | 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おり、令和元年の利用者数は73人（第9周期の例）である。                        |
|       |     | 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                                                                                                          |                                                                                        |
|       | 11  | その他           |                                          |                                        |                             |                                                                                                             |                                                                                        |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                   | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                                                                                                                              |                                                                                                  |                                                    |
|-------------------|------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
|                   | 小項目                    |                                            |   |                 |                                                                |                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                  |                                                    |
| 活躍児で・き介護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%（令和2年）、現状：0%（平成30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%（目標達成時期）、現状：75%（平成30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                                                             |                                                                                      | 【継続・拡充】<br>・平成30年に策定した「原子力規制委員会の男の産休プラン」を「原子力規制委員会」男の産休・育休」プラン」へ拡充。<br>（「令和2年度から子供が生まれる全ての男性職員が1か月を目途に育児に伴う休暇・休業の取得」を強く促す内容へ拡充）<br>庁内幹部への会議資料として配付・説明、庁内職員へメールによる周知、併せてポータルサイトへ掲載。必要に応じて関係資料への閲覧、及び人事課への相談をするよう促している。 | 平成30年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、男の産休取得率が向上し、令和元年（1月～12月）では、対象職員19人のうち、17人は5日以上取得した。 |                                                    |
|                   |                        | b                                          | 7 | メールによる意識啓発・周知   |                                                                | 今後実施                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                  | 今後、原子力規制委員会独自のe-ラーニングにおいて、男性職員の家庭生活参画への促進できるように促す。 |
|                   |                        |                                            | 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                                                                                 | ・内閣人事局・人事院主催の研修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】<br>・令和元年度においては、参加者0名。<br>（平成30年度は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                                                             |                                                                                      | 【継続】<br>・4月の新規採用研修等において、「勤務時間・休暇制度の概要」の説明資料に配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得制度を記載し説明を行っている。                                                                                                                                     | 令和元年（1月～12月）では、対象職員19人のうち、17人は5日以上取得した。                                                          |                                                    |
| a                 | 7                      | 大臣等トップからのメッセージの継続的発信                       |   |                 | 今後実施                                                           |                                                                                      | 今後、長官からのメッセージを発出するとともに、引き続きポータルサイトへの情報掲載や、相談への対応を行っていく。                                                                                                                                                               |                                                                                                  |                                                    |
|                   | 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】<br>・平成30年度に策定した「原子力規制委員会の男の産休プラン」において、プレバパママ登録制度において妊娠した職員・配偶者が妊娠した職員が（任意による）プレバパママ登録用紙を人事課へ提出。それらの情報を把握し、丁寧にフォローできるようにしている。                                                                                     |                                                                                                  |                                                    |

令和元年度 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】<br>・平成30年度に策定した「原子力規制委員会の男の産休プラン」において、プレババママ登録制度において妊娠した職員・配偶者が妊娠した職員が（任意による）プレババママ登録用紙を人事課へ提出。それらの情報を把握し、丁寧にフォローできるようにしている。 | 「原子力規制委員会の男の産休プラン」を開始以降、プレババ登録が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】<br>・平成30年度に策定した「原子力規制委員会の男の産休プラン」において、育児プランシート（任意）の提出を求めている。                                                                 | 令和元年（1月～12月）<br>子の看護休暇取得者：70名<br>短期介護休暇取得者：28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 |   |                                     | 今後実施                                                                                                                                                                                            | 今後、各種ツールにより定期的なコミュニケーションへの実施を検討する。                                                                                                |                                                                           |       |
|                    | 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                                                                                                                                                                                            | ・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】<br>・1名参加、内閣官房内閣人事局、令和元年12/11 仕事と育児の両立セミナー                                                                                    |                                                                           |       |
|                    | 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%（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）<br>【総合職】 目標：30%（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（令和2年度末）、現状：4人（令和元年7月）、目標設定時：1人（平成27年7月）<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：35人（令和2年度末）、現状：35人（令和元年7月）、目標設定時：30人（平成27年7月）<br>【係長相当職（本省）】 目標：45人（令和2年度末）、現状：70人（令和元年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】<br>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。                                                                          | 令和元年度新規採用者23名のうち女性10名を確保できた。<br>※令和元年度の採用内定から令和2年度4月1日までに採用した人数           |       |

## 令和元年度 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<br>(A)                                | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                       | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】<br>・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7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<br>の中途採用                 | 実施                          | 【継続】<br>令和元年度(0)人 取組：ホームページ等で中途採用の公募を実施した。なお、性別等を強調した募は行っていない。                           |                                           |
|               | 5   | 女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消                      |   |                                                | 実施                          | 【継続】<br>・平成30年に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<br>ポストに女性管理職を登用し、現在も活躍している。                     | 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                          |                                                                                          | 4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】<br>・人事院が主催する令和元年度行政研修(課長補佐級)女性管理職養成コースに1名、内閣人事局が主催する令和元年度中堅女性キャリアセミナーに2名、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】<br>・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。                                                   |                                           |
|               |     | 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】<br>・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】<br>・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e-ラーニング参加により意識向上につながった。              |

## 令和元年度 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<br>(A)                 | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                             | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                                                  | 【継続】<br>・新規採用職員向け研修及び中途採用職員向け研修の冒頭で、性別に関わらない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                                 | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)          | 実施                                                  | 【継続】<br>・内閣人事局主催の管理職員向けe-ラーニング(女性活躍等)に管理職の98%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                                                  |                                                                                | 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】<br>・内閣人事局が主催する若手女性職員キャリアセミナーの資料を対象職員に配布した。 |  |
|               |     | 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】<br>・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】<br>・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。            |                                                                                |                                                 |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                                                 | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                     | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                          | 【継続】<br>・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】<br>・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           |     |     |   |                                                                 |                             |                                                                                                        |                          |

## 令和元年度 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<br>(A)                        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                 | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】大臣から長時間労働是正に関するビデオメッセージ発信をした。<br>・【新規】ワークライフバランス推進強化月間中に、副大臣及び防衛大臣政務官から同期間中の定時退庁日において定時退庁を促す庁内放送を実施した。また、昨年度に引き続き、同期間中、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。                                                          | 同月間中のゆう活実施者の17時15分までの退庁割合は前年度71.9%から78.9%に増加。職員全体の20時までの退庁割合は前年度72.4%から88.0%に増加。 |                                                                                                                                   |
|       | 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                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                  | ・【継続】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「気付き」を得るため、令和元年11月から12月に多面観察・職場環境等調査を実施し、令和2年1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                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                  | ・【継続】防衛装備庁施設等機関の部課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「気付き」を得るため、令和元年11月から12月に多面観察・職場環境等調査を実施し、令和2年1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                          | ・【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、収納効率の改善や執務デスクのサイズダウン、レイアウトの見直しにより執務スペースを削減し、打合せスペース等を新たに創出するとともに、上司・同僚とのコミュニケーションが図りやすいよう仕切りを撤去。また、什器類入替に併せカーペットを更新したことにより、執務室全体が明るく快適な働きやすい執務環境へと改善した。<br>・【継続】音声認識ソフト3台を導入（令和2年度は2台増台し5台整備予定）し、議事録作成時間削減の取組を実施。 |                                                                                  |                                                                                                                                   |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                              | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                                                                    |
|-------|---------------|------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       |               | 小項目                          |                                           |                                     |                             |                                                                                                                                 |                                                                                                                                                             |
| 働き方改革 | 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7%の縮減を実現。<br><br>*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                            |                                           |                                     |                             | ・【新規】大臣から長時間労働是正に関するビデオメッセージ発信をした。<br>・【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。<br>・【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。 |                                                                                                                                                             |
|       |               |                              | 7                                         | 省内全体における超過勤務の事前確認の徹底                | 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                          |                                                                                                                                 |                                                                                                                                                             |
|       |               |                              |                                           |                                     |                             | ・【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。<br>・【継続】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。<br>・【新規】管理職員において、人事評価に超過勤務縮減の取組に資する目標を設定。        |                                                                                                                                                             |
|       |               |                              | 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                          |                                                                                                                                 |                                                                                                                                                             |
|       |               |                              |                                           |                                     |                             | ・【継続】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。                                                                                 |                                                                                                                                                             |
|       |               |                              | ウ                                         | 一定の時間を超え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の休暇取得の奨励や、令和元年12月から令和2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。                   |                                                                                                                                                             |
| 7     | テレワークの推進      |                              |                                           | 実施                                  |                             |                                                                                                                                 | ・【拡充】平成29年度から順次試行を開始し、令和2年度から本格運用を開始予定。<br><br>・【継続】「Skype for Business」及びテレワーク用端末を活用したWeb会議を実施するため、平成28年度末からカメラを整備。<br>・【新規】本省におけるテレワークの利用拡大を図るため、追加整備を実施。 |
|       | a             |                              |                                           |                                     |                             | ・【継続】令和元年度中に整備。                                                                                                                 |                                                                                                                                                             |
|       |               | 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】令和元年度中に整備。                                                                                                                                             |
|       |               |                              |                                           |                                     |                             | ・【継続】令和元年度中に整備。                                                                                                                 |                                                                                                                                                             |
|       |               | イ                            | 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】令和元年度中に整備。                                                                                                                                             |
| 8     | リモートアクセス環境の整備 |                              |                                           | 実施                                  |                             | ・【継続】令和元年度中に整備。                                                                                                                 |                                                                                                                                                             |
|       | a             |                              |                                           |                                     |                             |                                                                                                                                 | ・【継続】令和元年度中に整備。                                                                                                                                             |
|       |               | 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】令和元年度中に整備。                                                                                                                 |                                                                                                                                                             |

## 令和元年度 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<br>(A)                        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                    | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                |
|-------|-----|---------------|---|----------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
|       |     | 小項目           |   |                                        |                             |                                                                                                                                                                                       |                                                                                         |
| 働き方改革 |     | a             | 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】令和4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)。                                                                                                 |                                                                                         |
|       |     |               | ロ | 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】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。                                                                                                            |                                                                                         |
|       | 9   | ペーパーレス化の推進    |   |                                        | 実施                          |                                                                                                                                                                                       | 会議資料を出席者全員分印刷していたところ、この時間が短縮できた。                                                        |
|       |     | a             | 7 | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                    | 実施                          | ・【新規】注意情報まで取り扱うことが可能な会議システム(内局ペーパーレス会議システム)を整備し、令和元年12月から、内部部局及び防衛装備庁内部部局において利用を開始。各種会議等において積極的に活用するよう周知を実施。                                                                          | また、まだ実例は発生していないが、会議資料に急遽の差替えが生じた際、紙に比べて作業時間の短縮が見込まれる。                                   |
|       |     |               | イ | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化        | 実施                          | ・【新規】注意情報まで取り扱うことが可能な会議システム(内局ペーパーレス会議システム)を整備し、令和2年1月から、内部部局及び防衛装備庁内部部局において利用を開始。各種会議等において積極的に活用するよう周知を実施。                                                                           |                                                                                         |
|       | 10  | フレックスタイム制度の拡充 |   |                                        | 実施                          |                                                                                                                                                                                       | TDM目標数である<br>7月22日～8月2日<br>本府省等職員の2割、地方支分部局等職員の1割<br>7月24日<br>本府省等職員の5割<br>を達成することができた。 |
|       |     | 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                          | ・【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。また、TDM試行期間におけるフレックスタイム制の申請手続きを簡略化した。                                                               |                                                                                         |
| 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。<br>・【継続】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」を置き、現場の職員の声を吸い上げ、具体的な取組に繋げた。 | ・幹部及び管理職の働き方改革宣言<br>・情報システム・マクロ機能等活用推進チームの設置、活用<br>・資料配布の電子化<br>等の取組が推進された。             |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                  | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                                                                                                         |                                                                           |
|-----------------|-----|--------------------------------------------|------------------------------------|----------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
|                 | 小項目 |                                            |                                    |                |                 |                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                  |                                                                           |
| 活躍でき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：13%（令和2年度）、現状：3.8%（平成30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%（令和2年度）、<br>現状：男性職員の配偶者出産休暇取得率 78.8%（平成30年度）、目標設定時 62.4%（平成26年度）<br>男性職員の育児参加のための休暇取得率 63.2%（平成30年度）、目標設定時 22.0%（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                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                  | 本省における講演会においては、9割以上の職員が「実践できる」と回答し、管理者に対して、働き方改革についての知識の普及と意識啓発を図ることができた。 |
|                 | 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。                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                  |                                                                           |
|                 |     |                                            | 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】本省及び各駐屯地、基地等（計16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。本省においては、管理職を対象とした講演会を実施し、事務次官をはじめ、多くの高級幹部も聴講し意識の啓発に努めた。                                                                  |                                                                           |
|                 |     |                                            |                                    |                |                 | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)                                                                                                                  | 実施                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                  |                                                                           |
|                 | 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、イクメンサポート、ポスターの配布等により、育児休業等の取得を奨励した。<br>・【新規】内部部局においては、官房長から直接、子の出生予定の男性職員及びその上司に対し、取得促進のためのメールを送信した。<br>・【新規】「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」に定める標準的な取組及び人事評価の実施について通知文書を発出。 | 平成30年度の男性職員の育児休業取得率は3.8%（前年度2.4%）、男の産休5日以上取得率は、59.7%（前年度39%）に上昇した。        |
|                 | a   | 7                                          | 大臣等トップからのメッセージの継続的発信               |                | 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。                                                                                  |                                                                                                                                                                                                  |                                                                           |
| 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。 |                                                                                                                                                                                                  |                                                                           |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                  | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                         |
|-----------------------------------------------------------|-----|------------------------------------|---|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                           |     | 小項目                                |   |                                     |                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                     |                                                                                                  |
| 活躍で・介護等との両立して                                             | 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。 | 平成30年度の男性職員の育児休業取得率は3.8%(前年度2.4%)、男の産休5日以上取得率は、59.7%(前年度39%)に上昇した。                               |
|                                                           | 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。<br>・【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。                                                                          | 育児休業取得者からは、「メールマガジンにより復帰後の仕事のイメージが分かり、参考になった」等の声があった。                                            |
|                                                           | 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】育児休業取得者等を対象に、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い、261名が参加した。                                                                              | 出席者の約9割が、「メンター、メンタリングについての理解が深まった」、「後輩を支援したいという意欲が高まった」と回答し、育児休業取得者等の職員が相談し、相談されやすい体制づくりの一助となった。 |
|                                                           |     |                                    |   | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)              | 実施                                                                                                                                                                                                       | ・【継続】内閣人事局が実施する「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」に3名の職員を派遣した。                                                                                                                    |                                                                                                  |
|                                                           | 8   | その他                                |   |                                     | 実施                                                                                                                                                                                                       | ・【継続】庁内託児施設を全国8ヶ所に設置。<br>・【拡充】本省及び各駐屯地、基地等(計5ヶ所)において、部外講師を招いて介護講演会を開催した。                                                                                            |                                                                                                  |
| の女<br>改<br>性<br>革<br>の<br>活<br>躍<br>推<br>進<br>の<br>た<br>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)、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)<br>【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%(令和2年度末)、現状：2.2%(令和元年7月)、目標設定時：1.0%(平成27年7月)<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：5%(令和2年度末)、現状：6.0%(令和元年7月)、目標設定時：3.5%(平成27年7月)<br>【係長相当職(本省)】 目標：27%(令和2年度末)、現状：28.2%(令和元年7月)、目標設定時：14.5%(平成27年7月) |                                                                                                                                                                     |                                                                                                  |

## 令和元年度 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<br>(A)                             | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                        | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】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。<br>・【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、座談会及びワークショップを実施した。<br>・【継続】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。<br>・【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。 |                                                            |
|               | 4   | 女性職員の中途採用の拡大                              |   |                                             | 実施                          |                                                                                                                                                                                                           | 陸上自衛隊、海上自衛隊及び航空自衛隊において、女性の元自衛官を12名中途採用した。（なお、全体では66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                          | ・【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年から陸上自衛隊及び海上自衛隊において当該制度による採用を開始し、令和元年度においては、航空自衛隊においても採用を開始した。                                                        |                                                            |
|               | 5   | 女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消                      |   |                                             | 実施                          | ・【拡充】平成30年12月に「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。また、平成31年4月に防衛省女性初の指定職が、令和元年12月には女性初のイージス艦艦長が、令和2年3月は女性初の空挺団員が誕生した。                                                                        | 各分野において、意欲と能力のある女性職員や自衛官の登用が一層進んでいる。                       |
|               | 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】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。<br>・【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。                                                                                                                  |                                                            |
|               |     | a                                         | ア | Ⅱ・Ⅲ種試験・一般職・専門職試験採用者に対する職務機会の付与や研修等による積極的な育成 | 実施                          | ・【継続】将来、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。<br>・【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」に4名、「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6名の職員を派遣した。                              |                                                            |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C) | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】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。<br>・【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。 |
|               |                            |                              |                        | 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                          |                                    | ・【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。                                                                     |
|               |                            |                              |                        | b                                                          | ア               | (独自実施のもの)                   |                                    |                                                                                                                                                        |
| 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6名の職員を派遣した。                                                                                               |

本省における講演会においては、9割以上の職員が「実践できる」と回答し、管理者に対して、働き方改革についての知識の普及と意識啓発を図ることができた。

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                           | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                                                                                                                                            | <div>・【継続】「防衛省女性職員のワークスタイル事例集」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。</div> <div>・【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。</div> | <div>・活躍事例の紹介や各種研修により、女性職員の意欲の醸成が図られた。</div>                                          |
|               | 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                                                                                                                                            | <div>・【継続】本省及び各駐屯地、基地等(計16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。本省においては、管理職を対象とした講演会を実施し、事務次官をはじめ、多くの高級幹部も聴講し意識の啓発に努めた。</div>   | <div>・本省における講演会においては、9割以上の職員が「実践できる」と回答し、管理者に対して、働き方改革についての知識の普及と意識啓発を図ることができた。</div> |
|               |     |                    |                                        |                                                                 | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) | 実施                                                                                                                                            | <div>・【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」、に4名、「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6名の職員を派遣した。</div>                                                     |                                                                                       |
|               |     | 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                     | <div>・【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。</div>                                                |                                                                                                                                              |                                                                                       |
|               |     | 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                     | <div>・【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。</div>                                                                                        |                                                                                                                                              |                                                                                       |
|               |     | 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                     | <div>・【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い、261名が参加した。</div> <div>・【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。</div> |                                                                                                                                              |                                                                                       |
|               |     | 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                                                                                                                                            | <div>・【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。</div>      |                                                                                       |
|               | 10  | その他                |                                        |                                                                 |                        |                                                                                                                                               |                                                                                                                                              |                                                                                       |
| その他           |     |                    |                                        |                                                                 |                        |                                                                                                                                               |                                                                                                                                              |                                                                                       |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                          | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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。<br>【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。<br>【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。 | 内閣人事局実施のアンケート結果によれば、多くの職員が各種取組に積極的に参加していた。                                                                                               |                                                                            |
|       | 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】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。<br>【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」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」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を対象に受講させた。                    | 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】本院等の課室長級職員（部下5人未満の者を除く）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                          |                                                                                                                                                                                                                                             | 【継続】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。また、これらの取組はWLB月間終了後も引き続き行うよう呼びかけた。 | 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。 |

## 令和元年度 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<br>(A)          | (A)で「実施未定」を<br>選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                           | 取組を行ったことによる具体的な<br>成果<br>(D)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------|-----|------------|-------------------------------------|--------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       |     | 小項目        |                                     |                          |                                 |                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 働き方改革 | 4   | 超過勤務の縮減の徹底 |                                     |                          | 実施                              |                                                              | 各職員が超過勤務の上限を意識するとともに、各管理者による業務分担の見直し、協力体制の構築、業務の実施時期の見直しなどがより一層進み、超過勤務縮減の環境整備を推進することができた。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|       |     | 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31年4月25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。 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|       |     | 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。               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|       |     | 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                                                           | 【新規】平成31年4月25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発出し、①超過勤務の上限を超えることとなる職員を0人とすること（特例業務（大規模災害への対応等の重要な業務であって、特に緊急に処理することを要する業務）に該当することにより上限を超える場合を除く。）、②職員1人当たりの超過勤務を昨年と同時間数以下とすることを目標として超過勤務の縮減に取り組むよう周知した。<br>【新規】平成31年4月、事務総長より幹部職員及び管理職員に対して、上限規制を遵守するようその徹底を指示した。併せて、人事当局より全職員に対して、上限規制に係る周知を行い、その徹底を図った。<br>【新規】超過勤務時間の上限との関係を確認できる超勤時間管理表（エクセル）を各局に配付し、活用を促した。<br>【新規】毎月中旬を目処に人事当局から各超過勤務命令権者に対して超過勤務の上限を超える可能性のある職員の報告及び該当者がいる場合の業務内容の見直し等の対応を依頼している。 |
|       |     | ウ          | 一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置               |                          |                                 | 実施                                                           | 【新規】超過勤務の上限等に関する措置を踏まえた超過勤務の状況等について、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。<br>【新規】他律的部署において月45時間を超える超過勤務を行った月が一定の月数に達した職員等がいる超過勤務命令権者に対して注意喚起の連絡を行っている。                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|       |     |            |                                     |                          |                                 |                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                               | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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】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              |                             | 【拡充】令和2年2月7日付けで年次休暇の取得促進について通知を発出し、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。また、上記の通知において、男性職員の育児に伴う休暇・休業を行うために取得する年次休暇についても、その使用を奨励した。<br>【新規】TDMの集中期間における休暇取得を促進した。 | 各局等において休暇の取得促進に積極的に取り組んだ結果、平成31年の年次休暇取得日数は、16.2日（平成30年15.6日）となった。                              |
|       | 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発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。                                                                                                   | テレワーク実施要領を全面改正し、対象職員の拡大、実施手続の簡略化等を行ったことにより、テレワーク実施者数が平成30年度の160人日から869人日（令和2年1月31日現在）に大幅に増加した。 |
|       | 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              |                             | 【新規】リモートアクセス環境が整備されたことを踏まえ、テレワーク実施要領の全面改正を行い、従来は本院の育児中の職員に限定していたテレワーク対象職員を地方事務局等の職員を含む全職員に拡大した。                                                                                  |                                                                                                |
|       |     | イ 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】2019年10月から「テレビネットワークシステム」（RICOH Unified Communication System P3500を使用したWeb会議システム）を導入し、テレワークを行っている職員であっても自宅にいながら本院・地方間等で開催されるテレビ会議に参加できる環境を整えた。                               |                                                                                                |
|       |     |                                             |                 | 推進できない理由等は特になし。             |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                           | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                          |                                                              | リモートアクセス環境の整備により、テレワークによる処理可能な業務が飛躍的に拡大し、上記のテレワーク実施者数の大幅な増加に寄与した。                                     |                                                             |
|       |               | a             | 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】令和2年3月までに携帯端末を導入し、外出先でも人事院ネットワークにアクセスできる環境を整備した。        |
|       |               | 7             |                                          |                 |                             |                                                              |                                                                                                       |                                                             |
|       |               |               |                                          |                 |                             |                                                              |                                                                                                       |                                                             |
|       |               | i             | 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】令和2年3月までに本院会議室・幹部室における無線LAN環境を導入した。<br>【継続】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ている。 |                                                             |
|       |               | u             | 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】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ている。                                            |                                                             |
|       | 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             | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                      |                 |                             | 実施                                                           |                                                                                                       | 【継続】一部会議の資料一式について、メールや共有フォルダを活用することにより、紙媒体での配付をしないこととした。    |
|       |               | 7             |                                          |                 |                             |                                                              |                                                                                                       |                                                             |
|       |               | i             | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化          |                 |                             | 実施                                                           | 【新規】一部会議の資料等について、大型ディスプレイを活用すること等により紙媒体の印刷を削減した。                                                      |                                                             |
| 10    | フレックスタイム制度の拡充 |               |                                          | 実施              |                             | フレックス制度の利用促進に寄与した。                                           |                                                                                                       |                                                             |
|       | 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】「ゆう活」及びTDM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           |               |                                          |                 |                             | 【新規】TDM試行に当たっては、新たにTDMに合わせた勤務時間を内規で定め、職員が柔軟にTDMを実施できるよう措置した。 | TDM試行の目標達成のための環境整備に資するものとなった。                                                                         |                                                             |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                      | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                                             |
|------------------|------------------------|------------------------------------|----------------|-----------------|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  |                        | 小項目                                |                |                 |                                                                |                                                                                                                         |                                                                                                                                      |
| 活躍児・介る護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%（令和2年度）、現状：61.5%（平成30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%（令和2年度）、現状：100%（平成30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                                                             |                                                                                                                         | 【新規】令和2年3月5日付けの男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得を促進するための取組みについての通知の発出に合わせて、事務総長から管理職員を含む全職員に対して、「男の産休」及び育児休業の取得促進及び男性職員の家庭生活への参加促進を呼びかけるメールを発信した。 |
|                  |                        | イ                                  | セミナーによる意識啓発・周知 |                 | (独自実施のもの)                                                      | 今後実施                                                                                                                    |                                                                                                                                      |
|                  | (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」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。 |                                                                                                                                      |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                        | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                      |
|-------------------|-----|--------------------------------------------|---|-------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
|                   | 小項目 |                                            |   |                                     |                             |                                                                                                                                                                                                                           |                                                               |
| 活躍児・できる護た等との両改革して | 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                          | 【継続】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。<br>【新規】WLB月間の機会を捉え、職員に対して、改めて「男の産休」の取得促進の取組について周知した。<br>【新規】令和2年3月5日付けで、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進するための取組みについて通知を発出した。 | 男性職員の育児休業及び「男の産休」の取得促進のための取組を行った結果、それらの取得率について、目標を達成することができた。 |
|                   |     | a                                          | 7 | 大臣等トップからのメッセージの継続的発信                | 実施                          | 【新規】上記の通知の発出に合わせて事務総長から全職員に対して発信したメールによる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、人事課長から取組の概要等について周知し、その促進を図った。                                                                                                 |                                                               |
|                   |     |                                            | 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。                                                                                                                                                      |                                                               |
|                   | 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                          | 【継続】男女を問わず子の誕生が見込まれる職員について、出生予定連絡票により産前・産後の休暇、育児休業、育児時間等の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。                                                                                                                       |                                                               |
|                   | 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。<br>【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。                                        |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                               | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                  |                                                      |  |
|-------------------|-----|--------------------------------|----------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--|
|                   |     | 小項目                            |                            |                 |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                  |                                                                           |                                                      |  |
| 活躍児・介る護た等との両改立革して | 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）<br>【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%（令和2年度末）、現状：11.1%（令和元年7月）、目標設定時：10.8%（平成27年7月）<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：24%（令和2年度末）、現状：20.6%（令和元年7月）、目標設定時：22.0%（平成27年7月）<br>【係長相当職（本省）】 目標：38%（令和2年度末）、現状：39.6%（令和元年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。 | 官庁訪問に訪れた受験生のうち、総合職試験においては3割程度が、一般職試験においては約半数が女性であった。 |  |
|                   | 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                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                  | 【拡充】女性職員の職域の拡大を進めてきた結果、職域の固定化は解消している。                                     |                                                      |  |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                             | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                                                                                                                       |                                                                                                                | 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。                              |                                                                |
|               | 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                                                                                                                       | 【新規】令和2年3月5日付けの男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得を促進するための取組についての通知の発出に合わせて幹部会議において事務総長から管理職員に対し、女性の活躍を促進するための取組の重要性について周知した。 |                                                                |
|               |     | 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)       | 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                                         |   | (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。 |                                                                                                                |                                                                |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を<br>選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                 | 取組を行ったことによる具体的な<br>成果<br>(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)                                                       | 今後実施            |                                 | 【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」研修を不定期で実施、来年度実施予定。 |                                 |
|               |     |                    |                                        | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)                                          | 実施              |                                 | 【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                              |                                                                                                    |                                 |
|               | 10  | その他                |                                        |                                                                 |                 |                                 |                                                                                                    |                                 |
|               | その他 |                    |                                        |                                                                 |                 |                                 |                                                                                                    |                                 |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                          | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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。また、事務総長及び次長等がワークライフバランス宣言を行い、執務室入口に掲示するとともに、写真付きで院内ポータルサイトにも掲載した。                                                          | ・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、令和元年9月期、2年3月期の人事評価に向けた管理職への説明の一環として、「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。<br>【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。<br>【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。<br>・管理職員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。<br>・新任課室長34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。 |                                                     |
|       | 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】昨年度の試行を踏まえ、令和元年10月に課室長級職員を対象とした多面観察を本格実施した。<br>【継続】課室長級職員を対象に、フィードバック研修の教材を配付した。                                                                                | ・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。 |
|       |     | 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。)                                                                                                                                                    |                                                     |

## 令和元年度 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<br>(A)       | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                          | 【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、令和元年5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。<br>【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。<br>【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。<br>【継続】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。<br>【新規】出張関連業務について、旅費請求事務の決裁階層の見直しや外部に発出する通知書の電子化等を行い、手続を簡素化した。 | ・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。                                                                                                                                                                                        |  |
|       | 4   | 超過勤務の縮減の徹底               |                                     |                       | 実施                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ・超過勤務の事前確認が徹底された。<br>・平成29年度から30年度にかけて、全体の超過勤務時間数は減少した。                                                                                                                                                                                 |  |
|       | 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】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。                                                                                                                                                      |  |
|       |     |                          | 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】職員からの意見等を基に、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。<br>【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。<br>【新規】今年度からの超過勤務の上限等に関する措置に伴い、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。また、月1回各課の超過勤務の状況を把握して、その状況を幹部会議で周知するなどして縮減を促した。 |  |
|       |     |                          | ウ                                   | 一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置 |                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 実施                                                                                                                                                                                                                                      |  |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                      | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                                                                                |  |
|-------|-----|------------------------------|-------------------------------------------|-----------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|       |     | 小項目                          |                                           |                 |                             |                                                                                                                                                                         |                                                                                                         |  |
| 働き方改革 | 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】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。<br>【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。<br>【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。                                       | ・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                          | 【拡充】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。また、年内に年次休暇5日の取得が見込めない職員に対し、休暇を取得できるような配慮をとるよう課室責任者に対して通知した。 |                                                                                                         |  |
|       | 7   | テレワークの推進                     |                                           |                 | 実施                          | 【拡充】テレワーク実施要領を改正し、テレワーク・デイズや新型コロナウイルス感染症対策の期間中はテレワークの申請方法を簡略化して、テレワーク実施率の向上を図った。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。                                            | ・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。<br>・テレワークの実施者数は平成30年度から令和元年度にかけて増加している。                |  |
|       | 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          |                 |                             |                                                                                                                                                                         | (地方支分部局等は存在しない。)                                                                                        |  |
|       |     | イ                            | 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。<br><br>Web会議に対応したシステムの整備規模・内容を明確化するために必要な条件(Web会議の対象とする会議体の範囲、システム運用要件等)の検討に時間を要するため。 |  |

## 令和元年度 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<br>(A)                        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                        | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                          |                                                                           | ・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。                                                                |                                                                             |
|       | 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。                             |                                                                                                                                               |                                                                             |
|       |     |               | 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。                   |                                                                                                                                               |                                                                             |
|       |     |               | 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             | 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化                      |                                        | 実施                          | (審議会は設置していない。)                                                            |                                                                                                                                               |                                                                             |
|       |     |               | 定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化          |                                        | 実施                          | 【拡充】必要に応じて移設可能な無線LANアクセスポイントを会議室等に配置し、各自が無線LAN対応のタブレット又は職員用端末を持ち込み使用している。 |                                                                                                                                               |                                                                             |
|       | 10  | フレックスタイム制度の拡充 |                                          |                                        | 実施                          |                                                                           |                                                                                                                                               | ・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、令和元年度のTDM試行及びびゅう活期間中は全職員の4割程度がフレックスタイム制を利用した。 |
|       |     | 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】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、TDM試行及びびゅう活期間前並びに新型コロナウイルス感染症対策の期間中には改めて制度の周知を行った。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。 |                                                                             |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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>【継続】職員有志のチームがポータルサイト上にWLBに関する情報、院内職員から投稿されたWLBの取組状況、業務に役立つマクロ等を掲載して、院内の働き方改革推進を支援している。</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(令和2年1月末現在、109法人登録され20課において利用されている。)</p> |
| 活育<br>躍児<br>で・<br>き介<br>る護<br>た等<br>めの<br>両改<br>立し<br>て | 1   | 男性職員の育児休業取得率                       |                 |                             | 目標：13%以上(令和2年)、現状：31.8%(平成30年度)、目標設定時：2.9%(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%(令和2年)、現状：72.7%(平成30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              |                             | 【継続】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。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                  |

## 令和元年度 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<br>(A)                     | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                                                                                                                                                                 | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(D)                               |                                       |
|---------------------|-----|--------------------------------------------|---|-------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------|
|                     |     | 小項目                                        |   |                                     |                             |                                                                                                                                                                                                                                    |                                                        |                                       |
| 活躍児・介護等との両立革<br>新して |     | b                                          | 7 | メールによる意識啓発・周知                       | 実施                          | 【継続】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                                                                                                                                                                                                |                                                        |                                       |
|                     | 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。<br>【新規】令和2年度から始まる、男性職員が育児に伴う休暇・休業を1か月以上取得することを促進する取組に向けて、取組の概要、意義、効果等を周知した。 | ・「男の産休」の取得率は、令和2年2月末現在で、平成30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                          | 【継続】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                          | 【継続】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 |                             |                                                                                                                                                                                                                                    | 【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。                     |                                       |

## 令和元年度 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・きこえる等との両立改革して | 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】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。<br>【継続】育児休業等を取得する職員の代替要員の任期付採用制度の活用、転勤における育児・介護等の事情への配慮を行っている。                                                                |                                                          |
| 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）<br>【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（令和2年度末）、現状：4%（令和元年7月）、目標設定時：1.1%（平成27年7月）<br>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：14%以上（令和2年度末）、現状：13.4%（令和元年7月）、目標設定時：9.9%（平成27年7月）<br>【係長相当職（本省）】 目標：30%以上（令和2年度末）、現状：40.4%（令和元年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。<br>【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。<br>【継続】国家公務員採用試験の受験者を対象として院内で実施した講演では、女性職員の講演の回を設けた。 | ・毎年度の女性採用者の割合は、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となっている。 |
|                   | 4   | 女性職員の中途採用の拡大                   |                        |                            | 実施                                                                                                                                                                                                             |                                                                                          | 【新規】中途採用を公募した際、育児等を理由に退職した女性に声かけを行った。                                                                                                                                                          |                                                          |
|                   |     | 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                                                                                                                                                                                                             |                                                                                          | 【新規】中途採用を公募した際、育児等を理由に退職した女性に声かけを行った。                                                                                                                                                          |                                                          |
|                   | 5   | 女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消           |                        |                            | 実施                                                                                                                                                                                                             |                                                                                          | 【拡充】女性を今まで配置していない室長級の官職に登用した。                                                                                                                                                                  |                                                          |

## 令和元年度 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<br>(A)        | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)                                                         | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                          |                                                                                            | ・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。<br>・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。<br>【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                          |                                                                                            | ・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。                                    |                                                                                                           |
|               | 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                          | 【継続】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。<br>【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。                                                       |                                                                                                           |

## 令和元年度 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<br>(A) | (A)で「実施未定」を選択した場合の理由<br>(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<br>(C)             | 取組を行ったことによる具体的な成果<br>(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                                                     |                                                | ・それぞれの取り組みを通じて、女性職員のキャリア形成支援及び意欲の向上を図ることができた。 |
|               | 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】若手女性職員キャリア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           |     |                    |                                        |                                                                 |                 |                                                        |                                                |                                               |