

平成 27 年 2 月
内閣 人 事 局

I 働き方改革

① 価値観・意識の改革

- 平成 26 年度中に、課長級職員に対し、出産予定の職員又は育児や介護中の職員を含む職場のワークライフバランスの実現に関する研修を実施。【総務省】
- 仕事、職場、組織に対する職員の意識を定期的に把握するため、アンケート調査を毎年継続的に実施するとともに、各部局等に結果をフィードバックし、各課室における業務改善や職場活性化のために活用。【経済産業省】
- 組織・職員の能力底上げ・向上に向けて、管理職や補佐級のマネジメント能力が重要であるため、新任管理職や補佐級を対象とした研修を行い、本取組計画のポイントや両立支援制度の内容についての理解を深めるとともに、管理職や補佐級に定期的な理解度テストを実施。【環境省】
- ワークライフバランス推進強化月間（7・8月）の取組として、例えば、テレワークの推進、連続休暇の取得促進のほか、幹部職員による定時退庁（毎週水曜日）の完全実施、超過勤務の事前申請等の手続導入による超過勤務の縮減等の試行などの取組を推進。【内閣法制局】
- 希望する職員については、ワークライフバランス推進月間に年次休暇を集中して取得させる（1か月間等）。
ワークライフバランス推進強化月間中、全課室は超過勤務の大胆な削減を目標とし、夜7時以降の超過勤務ゼロを目指す。【消費者庁】

* * * * *

- 各管理職員の業績目標において、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、期末において、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し、人事評価への徹底した反映を図る。また、当該業務改善に係る取組の結果を踏まえ、共有すべき推奨事例等について情報共有を行う。【公正取引委員会、人事院】
- 平成 26 年 3 月期の人事評価から、育児・子育てのために勤務時間に制約がある職員の業務をサポートしている職員を積極的に評価することを人事評価実施時の事務連絡等に明示。【金融庁】
- 独自に進めている「管理者評価」制度（部下が管理者を評価するいわゆる「下からの評価」制度）においても、女性職員活躍及びワークライフバランス推進の取組みを評価項目とする。【外務省】

- 課室ごとの人員配置、超過勤務やマネジメントの状況等に関する調査結果の情報を評価者に提供することにより、適切に人事評価に反映する。【経済産業省】

② 職場における仕事改革

- 各職場において、その実情を踏まえ、働き方や業務の改善等に関する目標を定める。【外務省、経済産業省】
- 業務の効率化、働き方の見直し、チームワークの向上等に向けた課室ごとの基本的な取組について議論し、実施を図るための会議（職場活性化会議）を、各課室で月に1回は開催することを原則化する（平成26年4月から実施中。）。【経済産業省】
- WLBの推進に向けた取組に関して、他の模範となるような取組を行った組織に対する国土交通大臣表彰を実施。【国土交通省】
- 全省庁一斉定時退庁日（毎週水曜日）、内閣官房独自の一斉定時退庁日（週1回）及び完全定時退庁日（月2回）においては、官邸政務をはじめ、各部局幹部職員及び管理職員は、勤務時間外における不要不急の業務を控え、自ら率先して早期退庁・定時退庁することにより職員が定時退庁しやすい環境整備を図るとともに、職員に対して定時退庁を促進。【内閣官房】
- 各職員の超過勤務時間等については官房人事課で取りまとめを行い、超過勤務が著しく多い職員については、官房人事課が内閣府幹部職員まで報告するほか、内閣府本府総括課長会議等において部局に注意喚起。【内閣府】
- 在庁時間については、課室単位で具体的数値目標を設定する。この結果も踏まえ、27年度以降も具体的数値目標を設定し、更なる縮減に取り組む。【総務省】
- 各課室単位で在庁時間及び業務内容の事前申告を行い、申告どおりとならなかった場合にはその理由を報告させるなど、上司と部下のコミュニケーションを充実させ、勤務時間及び健康管理の徹底。【総務省】
- 月に一定日以上、職員がそれぞれのニーズに基づき、予め超過勤務をしない日を上司の了解を得て設定し、上司もその実現を図る「残業しません・させませんデー」を設定するなど、定時退庁促進の取組を推奨。【総務省】
- 「厚生労働省働き方・休み方改革推進戦略」（平成27年1月27日）（※）も踏まえ、取組を推進。【厚生労働省】
 - ※ 「厚生労働省働き方・休み方改革推進戦略」をとりまとめ、大臣主導の下、半強制的に出退勤管理の徹底（原則20時までに退庁）及び年次有給休暇の確実な取得（年間16日以上）などについて、本年3月から半年間試行した後で、本年10月から本格実施
- 職員の役職や課室内における担当（窓口、法令、〇〇事業担当、内線等）が省内の職員に分かるよう、在席状況を確認できる「在席表示サービス」に明記する。【環境省】

- 事務年度当初に超過勤務の縮減や年次休暇の取得促進等について、具体的な数値目標を設定するなど、業務効率化の取組を更に推進。【金融庁】
- 官房人事課は、子の看護のための休暇等の制度についての周知・徹底を図るとともに、子育て等のために年次休暇等の取得が必要となる事例などを収集・紹介し、職員の理解を促進。【内閣府】
- 会議等を行う場合には、極力電子メール、内閣府掲示板を活用するとともに、会議資料の事前配付、終了時刻の設定、進行管理役の設置などにより、効率的運営に努める。【内閣府】
- 職員は、週休日又は国民の祝日と組み合わせた年次休暇（プラスワン休暇（3連休＋1日、土日＋1日等））等の積極的な取得に努める。【内閣府】
- 「家族ふれあい休暇」（子の入学式・卒業式への参加や家族の記念日を祝うこと等の目的のために取得する年次休暇）の周知及び取得促進（最低取得目標 5日／年）【文部科学省】
- 特に、窓口業務は多くの職員の仕事の進め方に影響を与えることから、窓口担当者は、「窓口（とりまとめ）担当者作業発注マニュアル」（平成 25 年 6 月 10 日策定）等を踏まえ、提出期限に配慮する、照会先を厳選する、参考資料は可能な限り既存資料での対応や様式自由とするなどの点に留意。【国土交通省】
- 年次休暇について、個々の職場において、管理職員から働きかけるなどにより、月に一日以上の「ポジティブ・オフ」の取得の促進を図る。【国土交通省】
- 新規事務を行う場合には、その必要性とコストに見合う定量的な効果等について十分に検討するとともに、既存事務（地方支分部局等における事務を含む。）の見直しを的確に行うなどして、事務量全体の圧縮に努める。【財務省】

* * * * *

- 質問主意書答弁書関係業務については、法律上の要請から極めて短期間（正式転送から 7 日以内に閣議決定。その 2 日前までに内閣総務官室に提出。）での作業となる。このため、答弁作成府省及び関係府省（以下「答弁作成府省等」という。）との間で円滑な意思疎通を図り、原則として答弁作成府省等による当局への説明等（以下「説明等」という。）が時間外とならないよう、事前に作業スケジュールを共有するとともに、説明等に必要となる資料についても、必要最小限のものとする。また、説明等に当たっては、電話及びメールでのやり取りを積極活用するとともに、やむを得ず答弁作成府省等に対し勤務時間外の作業を求める場合にも、答弁作成府省等の超過勤務が最小限となるよう努めるなど、事務の合理化、効率化を図る。【内閣法制局】
- 当局においては、閣議に附される法案等の審査事務を所掌していることから、当該審査事務の合理化策として、以下のような取組を推進。
 - ・形式的事項の確認作業の更なる迅速化に資するよう、エラー表示の方法を改善するなど、法令審査支援システムの利便性を高める。

- ・「法制執務業務支援システム」（平成 27 年度までに総務省において開発（一部法案等について試行開始）の開発・運用開始前においても ICT の活用・審査事務の合理化を順次進めることとして、次期通常国会に提出される法律案の審査において、法令審査資料の簡素化等の取組を実施するほか、審査事務の合理化の趣旨を踏まえ、各府省等の協力を得つつ、更なる運用改善方策の工夫を検討するなど、審査の合理化に向けて集中的な取組を行うよう努めるとともに、取組事項の局内及び各府省大臣官房等への情報共有にも留意。【内閣法制局】

- イントラネットに掲載されている「法令業務 tips」を充実させることによる法案等担当者の育成や作成体制の整備等を行う。【国土交通省】

* * * * *

- 答弁を外部端末から閲覧等できるシステムの導入等により、職場に待機せずに答弁を確認できる体制を整備する。【外務省、経済産業省】

- 国会関係業務に携わる職員を対象として国会関係業務に関する研修を実施。【財務省、金融庁、消費者庁】

- これまでに、国土交通省が答弁作成、合議、メモ入れした国会質問全てについて、質疑者、答弁者、質問内容、答弁作成部局、合議部局等をデータベース化し、キーワード検索を可能とすることで、担当割り振りや答弁作成を容易化・迅速化しており、引き続き、職員からの要望等に応じて項目の整理・追加等を検討。【国土交通省】

- 翌日の委員会における政務の答弁数が多いなど、官房総務課における答弁の審査に時間を要する場合は、必要に応じて、審査担当補佐を 2 レーン化することにより官房総務課における答弁の審査を迅速化する。【環境省】

- ワークライフバランス推進強化月間のうち一定の期間については、原則として出張を行わないこととするなどの取組を実施。【会計検査院】

③ 働く時間と場所の柔軟化

- テレワークを推進するため、モデル部署を指定。【内閣官房】

- 平成 27 年度から、原則管理職員は年 2 回以上、未就学児や介護を要する家族がいる職員は月 1 回以上の目標を設定。【総務省】

- 全ての管理職員にテレワークを経験させ、部下職員がテレワークを実施しやすい雰囲気醸成する。【公正取引委員会】

- 課室長の許可を得た希望者全員がテレワークを実施【消費者庁】

- 育児等を理由とした帰宅後のテレワークによる超過勤務に係る取組を実施。【総務省、金融庁】
- テレワークの実施に当たっては、子育て・介護等の実態に合わせた勤務形態を実現するため、1日単位のテレワークに加え、時間単位での実施を可能としている。【文部科学省、経済産業省】
- 子の学校行事等に参加するため、柔軟に実施日を決めたいというニーズがあることを踏まえ、管理職員の了解を得ることを前提に、前日までに申請すれば育児・介護等の事情を抱える職員が早出遅出実施日を決められるよう、規定の変更等を行う。【経済産業省】

Ⅱ 育児・介護等と両立して活躍できるための改革

① 男性の家庭生活への関わりを推進

- 育児中の男性職員及び育児休業を取得したことのある男性職員と人事担当者による意見交換会「金融庁イクメンの会」を継続的に開催し、育児休業等の取得に対する不安や疑問等について意見交換することにより、育児休業等の取得を促進。【金融庁】
- 男性職員が普段から継続的に育児や介護を分担しやすい環境づくりを行い、職員が男女問わず家庭生活への関わりを深めることができるようにするため、2歳以下の子供がいる男性職員については、当該子供が3歳になるまでの1年間につき、育児休業、短時間勤務、テレワークなどの各種制度の活用や、保育園の送迎や家事の分担などの目標を設定し、積極的に育児を分担する「男性職員が子どもと1年間向き合う率100%」に取り組む。【総務省】
- 全ての幹部職員及び管理職員等を対象として、男性の家庭生活への積極的な関わり的重要性や、様々な事情を抱える職員に配慮した業務運営に関する研修を実施【文部科学省】
- 男性職員の育児休業の取得率を平成32年度までに30%、取得日数を原則として5日以上とし1か月以上取得することを推奨する。また、育児を行う全ての男性職員が配偶者出産休暇と育児参加のための休暇をあわせて5日以上取得することとし、7日以上の取得率を90%以上とすることを目標とする。【厚生労働省】
- 男性職員の育児休業の取得勧奨等の取組が実践されるよう、管理職員や庶務担当者が行うべき業務をまとめた「職場の子育て応援チェックリスト」を作成する。【厚生労働省】

② 子育てをしながら活躍できる職場へ

- 育児休業、育児短時間勤務又は介護休暇等を取得した職員の体験談や育児休業等を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に対して情報提供を実施。【内閣府】

- 本省各局、地方機関等に設置している「仕事と子育ての両立等に関する制度に係る相談員」について、職員が相談しやすいよう、その利用方法等についてイントラネット等で周知。【国土交通省】
- 育児・介護休暇前、育児、介護休業復帰時、また男性職員については出産などの機会をとらえ、職員に今後の出産・育児・子育ての各ステージにおける仕事（勤務時間や勤務地に関する希望等）と生活（育児体制等）に関する要望について「ワークライフバランスシート」を作成させ、人事担当者へ提出することの施行を速やかに実施。【総務省】
- 育児休業等から復帰する職員について、それぞれの業務に応じて、育児休業等取得中に生じた職務内容の変化等を織り込んだ職場研修を行うとともに、適切なOJTを実施。職務復帰前に一定期間業務に慣れるための在宅勤務の試行を検討。【財務省】
- 育児休業から職務復帰して1年以内の職員を対象として、以下を内容とする意見交換会（研修形式）を新たに実施することとし、その受講を必須とする。【金融庁】
 - ア 両立支援制度等の理解促進を目的とした制度の紹介
 - イ 先輩女性職員や研修生同士で意見交換を行うとともに、悩みや心配事の相談ができるネットワークづくりを目的としたランチミーティング
 - ウ 先輩女性職員からワークライフバランスをテーマとした経験談の披露等
- 育児休業取得中の職員の要望に応じて、定期的な情報提供や、当庁が実施した研修を収録したDVDの貸し出し等を行う。【金融庁】
- 育児休業を取得している職員を含めた育児経験職員による交流サイトを設置。【国土交通省】

③ 保育の確保

- 職員の希望に応じて、官舎の周辺等の保育施設に関する情報の収集及び提供。【警察庁】
- 本省に設置した保育所を利用する職員については、混雑時に交通機関を利用して子どもを連れて通勤することが著しく困難であることから、これらの職員が自家用車を使用して通勤することができるようにするための措置を講じる。【国土交通省】

Ⅲ 女性の活躍推進のための改革

① 女性の採用の拡大

- 独占禁止法教室（職員を講師として学校の授業に派遣する取組）等を通じて女子学生や法学部・経済学部以外の学部の学生向けに積極的な広報活動を展開。【公正取引委員会】
- 映像資料を通じた理解促進、外交講座等の既存の広報事業との連携を図る。【外務省】

○ 技術系女性職員の採用数を増やすため、関係府省と連携して理工系大学を志す女性を増やす取組を強化するなど、きめ細やかな広報活動を実施。【国土交通省】

○ 特に自衛官については、育児休業等代替要員登録制度の実施に向けた取組等を実施。【防衛省】

② 女性の登用目標達成に向けた計画的育成

○ 女性職員の計画的育成を図るため、引き続き、人事担当への女性職員の配置を進める。【内閣法制局】

○ 女性事務官等：部局間異動や女性事務官等の配置がなされていない官職への登用を推進。能力を有し発展性が見込まれる職員については、庶務・補助的業務への長期配置を防止し、専門職域での能力向上を図るとともに、内部部局、各幕僚監部等中央機関の係長職への登用を引き続き積極的に推進。

女性自衛官：意欲と能力を有する女性自衛官を各部隊等において、計画立案を行う業務に積極的に参加させる。災害派遣や国際平和協力活動、また国際機関等への派遣など、女性自衛官の更なる活躍を推進。【防衛省】

○ 制約のないうちに、本人の希望に応じて法案作業等の負荷は高いが人材育成上重要な経験を積めるよう配慮（いわゆる先憂後楽人事）する等の取組を実施。【環境省】

○ 院内職員向けに行う階層別研修は、Ⅱ種・Ⅲ種等職員向けの3年目フォローアップ研修、係長級研修及び課長補佐級研修があるが、係長級研修にあっては係長昇任後3年から10年まで、課長補佐級研修にあっては昇任後1年から7年までの対象期間内に全員に受講させることを基本としており、育児等により研修が受講できないことがないように配慮しているところ、今後ともこの取組を継続する。【人事院】

○ 全ての幹部職員及び管理職員等を対象として、女性職員の活躍推進のための理念や業務運営、様々な事情を抱える職員に配慮した業務運営に関する研修を実施する。【文部科学省】

③ 女性のキャリア形成支援、意欲の向上

○ 主体的キャリア形成支援プログラムや政策分析専門家育成プログラム等を通じて、キャリアイメージの形成を促進。【内閣府】

○ 計画期間末までに、既存の研修等のカリキュラムにキャリアイメージ形成支援に資する研修・講演会・セミナー等を盛り込むなどして、全官署において、女性職員が当該研修・講演会・セミナー等を年1回以上受講することができる体制を整備。【法務省】

○ 出産や育児休業取得後に活躍する院内先輩女性職員からの体験談の紹介、後輩女性職員へのアドバイス、質疑応答等を内容とする「キャリアモチベーション研修」を平成27年度から新設する。【人事院】

- 女性の管理職員の事例をロールモデルとして紹介し、管理職への昇進を目指す女性を集めた懇談会等に活用する。【厚生労働省】
- 育児休業から復帰する職員に対する「育児プラン、キャリア形成等に関する聴取事項シート」にキャリア形成のイメージ（子の成長段階に応じた働き方のイメージ）を記載させ、これを基に人事課において具体的な希望を聴取する。また、毎年10月に行う「職務状況等調査」の監督者ヒアリングの際に把握した職員の事情、意向について、必要に応じて人事課が直接確認を行う。これらの情報に関しては、人事課において職員のキャリア形成に活用するとともに、必要に応じて職員の管理者に対しても通知し職員のキャリア形成への配慮を求める。【人事院】
- 仕事と家庭の両立等に悩む女性職員が気軽に相談できる体制を整えるため、官房人事課は、育児休業取得経験者等（性別を問わない。）うち協力を得られる者を「子育て・キャリア相談員」として登録し、氏名等を内閣府掲示板で公開する。その際、女性職員がより一層相談しやすくなるよう、個々の子育て・キャリア相談員の採用区分、年次、子どもの男女別・年齢別人数等を可能な限り公開する等の取組を行う。【内閣府】
- 子育てや介護に特化した相談体制を整備するため、子育てや介護の経験者である先輩職員をメンターとして指名する。また、半年に一度メンター集中相談期間を設定する。【文部科学省】
- 本省において、仕事と家庭の両立やキャリア形成等について気軽に相談できるよう、気の合う人（話を聞きたい経験を持つ職員）を見つける機会を確保するため、若手職員と中堅職員を集めた交流会を開催。また、女性職員に限らず、新規採用職員、官民交流の受入職員等を対象としたメンター制度の導入を検討。【国土交通省】

IV その他

- 交替制勤務（刑務官・入国警備官）がある女性職員の離職防止や男性職員の育児休業等の取得促進など、全組織一律の対応が困難な各組織特有の問題点等を解消・解決するために、モデル部署等を選定し、一定期間集中的な取組（パイロットアクション）を行い、その成果を検証した上で全組織に展開。パイロットアクションについては、法務省女性職員活躍及びワークライフバランス推進検討会議において、四半期ごとに、進捗状況のフォローアップや追加すべきパイロットアクションの検討等を実施。【法務省】