

# 女性活躍推進法に基づく各府省等の取組について

本資料は、法に基づいて、特定事業主である各府省等が公表している行動計画及び実施状況等について内閣府においてまとめたものである。

【各府省等が女性の職業選択に資するものとして情報公表している項目】

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	女性職員の採用割合	各役職段階の職員の女性割合	男女別の育児休業取得率	男性職員の配偶者出産休暇等取得率	継続勤務年数又は離職率の男女差	超過勤務の状況(月平均時間)	管理職の女性割合	採用試験の受験者の女性割合	職員の女性割合	約十年度前に採用した職員の男女別継続任用割合	(職員のまとも) (月平均時間)	年次休暇等取得率	中途採用の男女別実績
内閣官房	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-
内閣法制局	○	○	○	○	○	-	-	-	○	-	-	-	-
人事院	○	○	○	○	-	○	○	-	-	-	-	○	○
内閣府	○	○	○	○	-	○	○	-	○	○	-	○	○
官内庁	○	○	○	○	-	-	○	-	○	-	-	○	-
公正取引委員会	○	○	○	○	-	-	○	-	○	-	-	-	-
警察庁	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-
個人情報保護委員会	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-
金融庁	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-
消費者庁	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	○	-
復興庁	○	○	○	-	-	-	○	-	-	-	-	-	-
総務省	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-
法務省	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	○	-
外務省	○	○	○	○	-	-	○	-	○	-	-	-	○
財務省	○	○	○	○	-	-	○	-	○	-	-	-	-
国税庁	○	○	○	○	-	-	○	-	○	-	-	-	-
文部科学省	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-
厚生労働省	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-
農林水産省	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-
経済産業省	○	○	○	○	-	-	○	-	○	-	-	-	-
国土交通省	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-
防衛省	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	○	-
環境省	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	○	-
原子力規制委員会	○	○	○	○	○	-	○	-	-	-	-	-	-
会計検査院	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-

○ : 行動計画策定の際に把握することとされている項目(内閣府令)  
 □ : 各府省等が数値目標を設定し積極的に取り組むものとされている項目(基本方針)

(備考)  
 1. 各府省等が女性活躍推進法第17条に基づき公表した情報について、内閣府男女共同参画局にて集計。  
 2. 総務省に公害等調整委員会、消防庁を含む。法務省に公安審査委員会、公安調査庁を含む。文部科学省に文化庁を含む。農林水産省に林野庁、水産庁を含む。経済産業省に資源エネルギー庁、特許庁、中小企業庁を含む。国土交通省に観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁を含む。防衛省に防衛装備庁を含む。  
 3. 「採用試験の受験者の女性割合」は、一般職の国家公務員の採用試験については、人事院が一括して実施し、その結果を公表している。  
 4. 「超過勤務の状況」は、把握時には各月ごとに把握、情報公表時には一月当たりの平均を公表することとなっている。

## 【各項目別の概要】

### 資料3 参考資料

#### 1 女性職員の採用割合

- ほとんどの府省で行動計画に定める数値目標が達成されている。
- 取組内容(計画)は、採用パンフレットやホームページでの広報を掲げる府省が多い。
- 取組内容(実績)は、ほとんどの府省が人事院・内閣人事局主催の業務説明会への女性職員の派遣や、女子学生を対象とした説明会やインターンシップ等を実施している。

#### 2 各役職段階の職員の女性割合

- 最新値が行動計画策定時に把握した数値を上回っている府省が多い。
- 取組内容(計画)は、ほとんどの府省が政務三役や幹部職員からのメッセージ発出を掲げている。
- 取組内容(実績)は、管理職になりうる人材に対する研修・座談会の実施や長期的なキャリア形成を視野に入れた人員配置等を行っている府省が多い。

#### 3 男女別の育児休業取得率

- ほとんどの府省が男性の育児休業取得率に数値目標を設定しており、府省によって、最新値に大きく差が出る結果となっている。
- 取組内容(計画)は、政務三役や幹部職員からのメッセージ発出を掲げる府省が多い。
- 取組内容(実績)は、人事担当者による出産予定の把握、男性職員への制度周知を行っている府省が多い。
- 一部の府省では、組織別の数値目標の設定、外部講師を招いた研修や育休取得者を囲む座談会の開催等を行っている。

#### 4 男性職員の配偶者出産休暇等取得率

- 最新値が行動計画策定時に把握した数値に比べてほとんどの府省で伸びており、20%以上の伸びの府省もある。
- 取組内容は、「3 男女別の育児休業取得率」と同内容。

#### 5 継続勤務年数又は離職率の男女差

- 行動計画策定の際に把握することとされている項目であるが、情報公表を行っている府省は少ない。
- 取組内容(計画)は、ほとんどの府省が子育て中の職員や、新規採用職員に対するサポートに関する取組を掲げている。
- 取組内容(実績)は、人事担当者との面談やメンター制度の運用、職員同士が意見交換できる場の設置等を行っている。

#### 6 超過勤務の状況

- 行動計画策定の際に把握することとされている項目であるが、情報公表を行っている府省は少ない。
- 取組内容(計画)は、ほとんどの府省が、組織幹部からのメッセージの発出を掲げている。
- 取組内容(実績)は、一部の府省では、部局や課室ごとの超過勤務状況を把握し、数値目標の設定や改善の取組を行っている。また、当該超過勤務状況を人事担当者だけでなく幹部職員も含めて認識するよう、幹部会等で報告する取組を行っている府省もある。

#### 7 管理職の女性割合

- 最新値が行動計画策定時に把握した数値を上回っている府省が多い。
- 取組内容は、「2 各役職段階の職員の女性割合」と同内容。

## 1 女性職員の採用割合

	目標設定時 最新値 ※時点	法に基づく公表の 最新値 ※時点	数値目標	目標期限	行動計画に定められた取組 (事業主行動計画に記載された取組から抜粋)	行動計画に基づき実施した取組内容 (各府省等が実施している取組の一部を抜粋)
政府全体	31.5% ※27年4月1日 注2	33.9% ※30年4月1日 注3	30%以上 注4	毎年度 注4		
内閣官房	14% ※28年度	50% ※29年度	30%以上	毎年度	・パンフレット、ホームページ等において、女性職員からのメッセージを掲載。 ・業務説明会に女性を派遣し、女性が参加しやすい環境を整備するとともに、面接官など採用担当者の意識啓発に努める。	・採用パンフレットに女性職員からのメッセージを掲載し、業務の魅力のアピールした。また、1日の仕事の流れや研修制度の説明についても充実させた。 ・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試験申込者の拡大を図るとともに、会場に女性職員を配置し、女性志望者に対するきめ細かな業務説明を行った。
内閣法制局	採用者なし ※27年度	50% ※28年度	30%以上	毎年度	・人事担当は、国家公務員採用試験の女性申込者・合格者の拡大に向け、内閣人事局・人事院との連携・協力を通じて、広報活動等の強化を図るほか、従来、当局を含め国家公務員に応募することが多かった法学部出身者以外の者に向けての情報提供等きめ細やかな活動を実施する。	・人事院主催の合同説明会に平成29年度は3回参加し、いずれも女性職員を1人参加させて職場の現状の雰囲気など生の声を届けた。 ・当局ホームページの職員採用ページに、女性職員活躍に関する項目を設けた。
人事院	35.3% ※27年度	42.9% ※28年次	30%以上	毎年度	・内閣人事局が行う女性向けの府省横断的な広報活動について連携、協力するとともに、経験者採用試験の活用等外部女性人材の採用に取り組む。	・既卒者を対象とした独自の業務説明会を開催。
内閣府	39% ※27年度	48.6% ※29年度	35%以上	毎年度	・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する。 ・採用パンフレットでは、広く「仕事と家庭の両立」にスポットを当てた企画を展開する。 ・女性志望者に的を絞った業務説明会を開催する。	・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、人事院主催の「女子学生のための公務研究セミナー」では女性職員を説明者として派遣。
宮内庁	41.7% ※28年度	52.9% ※29年度	30%以上	毎年度	・内閣人事局等関係府省と広報活動等において連携・協力する。募集活動においては、パンフレット、ホームページ、業務説明会等において、女性職員からのメッセージを提供する等、女性が応募しやすいよう努める。	・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。
公正取引委員会	40.7% ※27年度	55.2% ※30年度	30%超	毎年度	・公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、国家公務員採用試験の女性申込者・合格者の拡大に向け、多様な媒体を活用した情報発信の強化や広報資料の充実を図り、積極的な広報活動を展開する。	・女子学生向け業務説明会を開催。 ・内閣人事局主催の「女子学生霞が関インターンシップ」において多数の女子学生を受け入れた。
警察庁	36.8% ※27年度	35.4% ※29年度	30%以上	毎年度	・募集パンフレットやウェブサイト等に女性職員を積極的に取り上げる。 ・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するほか、女性対象の業務説明会を開催するなどして、女性を対象とした募集活動の強化を図る。	・女子学生を対象とした業務説明会を開催し、女性職員から現在の業務に関する説明や家庭生活との両立状況等について説明した。
個人情報保護委員会	50% ※28年度	40% ※29年度	30%以上	毎年度	・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する。 ・採用パンフレットでは、広く「仕事と家庭の両立」にスポットを当てた企画を展開する。 ・女性志望者に的を絞った業務説明会を開催する。	・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。
金融庁	47.2% ※27年度	33.3% ※29年度	30%以上	毎年度	・新規採用職員の募集パンフレット等において、女性職員を積極的に取り上げる。その際、女性職員の活躍状況を示すなど、積極的な取組の紹介に努める。 ・業務説明会への参加者及び内定者に対して、業務説明会等における分かり易さや改善要望等に関するアンケートを実施するとともに、その結果を細かく分析し、翌年度以降の説明会や広報活動に活用する。	・「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9回開催。 ・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。
消費者庁	38.5% ※28年度	71.4% ※29年度	50%程度	毎年度	・国家公務員採用試験の女性申込者、合格者の拡大に向け、広報活動において関係府省と連携・協力する。 ・女性職員を積極的に採用することを目的に、女性職員を対象とした広報活動には可能な限り女性職員をもって積極的に参加する。	・採用活動において、引き続き、女性にとと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た。
復興庁	注5	注5	—	—	—	—
総務省 公害等調整委員会 消防庁	38% ※27年度	44.7% ※30年度	30%以上	毎年度	・内閣人事局、人事院及び各府省とも有機的に連携・協力する。特に、ロールモデルとなる女性職員の紹介、多様な媒体を活用した情報発信の強化や広報資料の充実など、広報活動の強化を図るとともに、参加者へのアンケート結果などを活用し、PDCAサイクルに基づく効果的な活動を実施する。	・内閣人事局と連携し、女子学生を対象としたインターンシップを実施。 ・女子学生を対象とした説明会に積極的に参加するとともに、業務説明会に際し女性職員を積極的に活用。
法務省 公安審査委員会 公安調査庁	35.4% ※27年度 注6	40.7% ※28年度 注6	30%以上	毎年度	・広報活動等については、施設見学、インターンシップの実施、多様な媒体を活用した情報発信の強化及び広報資料の充実を図るとともに、ターゲット分類ごとにきめ細かく効果的に訴求するよう、首都圏・各地域、法学部・経済学部及びそれ以外の学部向けなどきめ細やかな実効性のある戦略的な広報活動を実施する。	・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。 ・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。
外務省	40.2% ※27年度	48.8% ※30年度	30%以上	毎年度	・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。 ・説明会においては、可能な限り女性職員を講師として派遣する他、女性を対象とした説明会や少人数での懇談会等を通じて当省の勤務環境に関する理解を促進する。	・学生向け採用イベント等に女性職員を派遣し、男女差なく、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た。

注1 「法に基づく公表の最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。「数値目標」は「特定事業主行動計画」より、「行動計画に定められた取組」は各府省の「特定事業主行動計画」より、「行動計画に基づき実施した取組」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、取組計画及び霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針のフォローアップ」(内閣人事局)等を基に作成

2 「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」(平成28年4月26日 内閣人事局) 3 「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」(平成30年4月13日 内閣人事局) 4 「第4次男女共同参画基本計画」(平成27年12月25日 閣議決定)

5 復興庁は常勤職員の採用を行っていない

6 法務省は、「法務省全体の国家公務員採用試験(男女別々に実施する試験等を除く。 )からの採用者に占める女性割合」を記載

## 1 女性職員の採用割合

	目標設定時 最新値 ※時点	法に基づく公表の 最新値 ※時点	数値目標	目標期限	行動計画に定められた取組 (事業主行動計画に記載された取組から抜粋)	行動計画に基づき実施した取組内容 (各府省等が実施している取組の一部を抜粋)
財務省	34.9% ※27年4月1日	33.7% ※30年4月1日	30%以上	毎年度	・採用募集パンフレット・ホームページや大学・高校等の就職指導担当部署に対する説明時等において女性職員を積極的に取り上げ、女性の採用・登用の拡大や仕事と育児等の両立支援に積極的に取り組んでいることを説明し、女性応募者の一層の拡大に努める。 ・大学・高校等で行う業務説明会への女性職員の積極的な派遣、女性を中心とした業務説明会の開催等、女性を対象とした募集活動を強化する。	・女性を対象とした業務説明会を以下のとおり実施(平成29年度) [実施回数] 総合職 57回、一般職 21回、財務専門官 153回、国税専門官 30回、税務職員 5回、経験者 1回 [実施内容] 若手女性職員による職場の体験談の紹介、仕事と育児の両立支援制度及び利用者体験談の説明、ワークライフバランスに関する取組状況の紹介等 ・女性向けに何らかの配慮を行っている業務説明会を以下のとおり実施(平成29年度) [実施回数] 総合職 98回、一般職 233回、財務専門官 153回、国税専門官 171回、税務職員 55回、経験者 12回 [配慮の内容] 採用担当者による業務説明会に女性職員を配置、若手職員との懇談時に女性職員を配置、採用内定者を中心とした懇談会において女性専用のブースを設置、採用内定者を中心とした懇談会において女性内定者又は女性若手職員が対応、仕事と育児の両立支援制度及び利用者体験談の説明、ワークライフバランスに関する取組状況の紹介。
国税庁	31.4% ※27年4月1日	32.7% ※30年4月1日	30%以上	毎年度	同上	同上
文部科学省 文化庁 スポーツ庁	43.5% ※27年度	43.1% ※29年度	40%以上	毎年度	・女性職員の参加を積極的に図るとともに、文部科学省採用情報Facebook、職員採用パンフレット、採用関係ホームページ等に女性職員のメッセージ及び活躍状況の紹介を積極的に掲載し情報発信の強化を図り、公務に期待される能力を有する女性の採用希望者の拡大に努める。	・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事例を提示するなど、具体的なイメージを持ってもらえるようにした。
厚生労働省	31.5% ※27年度	38.6% ※29年度	30%以上	毎年度	・採用パンフレットに女性職員の具体的な活躍事例等を盛り込む。 ・採用業務説明会に女性職員を積極的に派遣。	・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た。
農林水産省 林野庁 水産庁	35.1% ※27年度	41.3% ※29年度	35%以上	毎年度	・ターゲット分類ごとにきめ細かく訴求するよう、首都圏・各地域、法学部・経済学部・農学部・水産学部・工学部やそれ以外の学部向けなどきめ細やかな活動を実施する。	・女子学生向け説明会の実施や、活躍している女性職員を採用パンフレット・ホームページで多く掲載するなど、公務の魅力を発信。 ・女性職員経験者採用の拡大に向けた説明会を積極的に実施。
経済産業省 資源エネルギー庁 特許庁 中小企業庁	34.2% ※27年度	37.8% ※29年度	30%以上	毎年度	・募集パンフレット等多様な媒体、女性向け説明会等において、女性職員による説明の機会を積極的に設けることを通じ、女性職員の経験、チャレンジ等を強力に発信する。 ・学生向けの説明会等をできるだけ多く開催し、学生に経済産業省の業務内容や働きがいやを広げよう努力する。	・女性向けイベント(「女性向け！若手・中堅職員&採用担当と語る！少人数座談会」)を開催。 ・新たに作成した女性職員の活躍や、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。
国土交通省 観光庁 気象庁 運輸安全委員会 海上保安庁	26.6% ※27年度	26.3% ※29年度	30%以上	毎年度	・採用パンフレットやSNS等において女性職員を積極的に紹介し、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 ・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	・採用パンフレット等において女性職員を積極的に紹介。 ・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。
防衛省 防衛装備庁	21.7% ※27年4月1日	28.8% ※30年4月1日	30%以上	毎年度	・多様な媒体を活用した情報発信の強化や広報資料の充実を図るとともに、ターゲット分類ごとにきめ細かく効果的に訴求するよう、首都圏・各地域、法学部・経済学部及びそれ以外の学部向けなどきめ細やかな活動を実施する。 ・育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性が再度公務において活躍できるため、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。 ・民間企業が主催する「就職セミナー」における女性職員コーナーに女性職員を派遣。 ・元自衛官の中途採用の上限年齢について、育児・介護等の様々な事情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引き上げる改正をした。
環境省	42% ※27年度	42.5% ※29年度	35%以上	毎年度	・多様な媒体を活用した情報発信の強化や広報資料の充実を図るとともに、ターゲット分類ごとにきめ細かく効果的に訴求するよう、地方環境事務所等の地方の出先機関も活用しつつ、首都圏・各地域向けなどきめ細やかな活動を実施する。	・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。
原子力規制委員会 (原子力規制庁)	17.6% ※27年度	15.4% ※29年度	30%以上 (30年度までに20%以上)	毎年度	・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。 ・採用案内のパンフレットやホームページといった広報媒体において、女性職員の活躍例や育児をしながら勤務しやすい環境や制度等を紹介することにより、女性の働きやすい職場であることをアピール。	・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。
会計検査院	50% ※27年度	47.2% ※29年度	30%以上	毎年度	・職員募集パンフレット等において女性職員の活躍状況等を積極的に取り上げるとともに、女性の採用実績等の情報を掲載する。 ・採用担当者や面接官等に女性職員を積極的に配置する。	・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」の女性職員数を3名(28年度)から6名(29年度)に拡大。 ・総合職の官庁訪問において、女性面接官を15名(28年度)から17名(29年度)に拡大した。

注1 「法に基づく公表の最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。「数値目標」は「特定事業主行動計画」より、「行動計画に定められた取組」は各府省の「特定事業主行動計画」より、「行動計画に基づき実施した取組」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、取組計画及び霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針のフォローアップ」(内閣人事局)等を基に作成

2 「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」(平成28年4月26日 内閣人事局) 3 「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」(平成30年4月13日 内閣人事局) 4 「第4次男女共同参画基本計画」(平成27年12月25日 閣議決定)

5 復興庁は常勤職員の採用を行っていない

6 法務省は、「法務省全体の国家公務員採用試験(男女別)を実施する試験等を除く。」からの採用者に占める女性割合」を記載

## 2 各役職段階の職員の女性割合

	目標項目	目標設定時最新値 ※時点	法に基づく公表の最新値 ※時点	数値目標	目標期限	行動計画に定められた取組 (事業主行動計画に記載された取組から抜粋)	行動計画に基づき実施した取組 (各府省等が実施している取組の一部を抜粋)
政府全体	指定職相当 本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	3% ※27年11月 3.9% 8.6% 22.2% ※27年7月 注3	3.8% 4.4% 10.1% 24.2% ※28年7月 注3	5% 7% 12% 30%	32年度末		
内閣官房	指定職相当 本省課長補佐相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	6.1% 3.7% 4.0% 16.0% ※27年度	7.1% 6.2% 6.1% 15.2% ※28年度	5% 7% 12% 30%	32年度	・内閣官房副長官(事務)等から管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来の意識や慣行の改革、女性職員のキャリア形成支援など意欲を向上させる取組の重要性についての明確なメッセージを継続的に発信。 ・他の府省等とも連携し、活躍する先輩女性職員が少なかったキャリアパスの事例や先輩職員からの経験談などのキャリアパスモデルを紹介することを通じて、若手女性職員の意欲の向上を図る。	・採用から現在までのキャリアパスを線表化し、これを用いて本人と面談を行い、将来のキャリア構想の意見交換を行った。面談結果は奨励案等に反映。 ・将来の管理職業務を見据え、様々な部署を経験するよう移動に配慮。
内閣法制局	本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	0% 36.4% 31.6% ※27年度	0% 22.2% 33.3% ※28年度	4%程度 18%程度 35%程度	32年度	・総務主幹から管理職員に対し、女性の登用を図る観点から、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の明確なメッセージを継続的に発信。 ・若手のうちに公務の魅力や仕事の面白さを認識できるように、他府省への出向を含めできる限り多くのポストを経験させる。特に、係員のうちに一定期間、審査業務の経験させる等の取組を行う。また係長級となつてからも多様な業務の経験させる。	・従来、女性が就くことがなかった官職(法令審査を担当する部の総務主任)に、初めて女性職員を登用した。 ・出産・子育て後後の業務に活かすべく、個別に携わることが難しい重要業務について、その取りまとめとして携わり、自己研鑽できる部署に配置している。
人事院	指定職相当 本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	6.3% 10.8% 22.0% 37.6% ※27年度	11.1% 13.3% 19.8% 33.5% ※28年度	10%以上 14%以上 24%以上 38%以上	32年度	・ワークライフバランス推進強化月間へ発出する事務総長からのメッセージにおいて、女性の登用を図る観点からの従来の意識や慣行の改革、女性職員のキャリア形成支援等意欲を向上させる取組の重要性についての明確なメッセージをその内容として盛り込む。 ・院内職員向けに行方別研修は、自庁・互換等職員向けの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後長昇任後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こと、今後ともこの取組を継続する。	・新たに育児事情のある者の繁忙部署(政策協議部門)への配置を実施。平成30年4月にも院内調整部門等への配置を実施予定(育児等の時間制約のある者も別々に別配置し、上司・同僚職員がサポートを得て業務遂行。)
内閣府	●行一〇の目標 指定職相当 本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省) ●行一〇の目標 指定職相当 本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省) ●内閣府プロパー職員の目標 指定職相当 本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	3.2% 6.1% 10.6% 26.1% 3.2% 6.2% 10.7% 26.1% 3.2% 9.0% 18.0% 28.1% ※27年度	4.9% 5.4% 11.1% 26.8% 4.9% 5.4% 11.2% 26.8% 4.9% 9.4% 18.0% 28.2% ※28年度	5% 11% 14% 34% 5% 9% 14% 34% 6% 13% 18% 35%	32年度	・事務次官は、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来の意識や慣行の改革、キャリア形成支援等、女性職員の意欲を向上させる取組の重要性についての明確なメッセージを電子メール、内閣府掲示板等により定期的に発信。 ・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。	・人事面談や職員面談を通じて、どのような業務やどのような組織への貢献の仕方を希望しているかについて聴取し、その内容と本人の適性も踏まえて育成するようになっている。
宮内庁	本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	2.3% 3.5% 10.8% ※27年度	2.3% 1.2% 11.7% ※28年度	3% 13% 15%	32年度	・推進委員会が、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来の意識や慣行の改革、女性職員のキャリア形成支援の重要性について明確なメッセージを継続的に発信。 ・女性職員のうち優秀と見込まれる者については、必要な職務機会の付与や研修などの支援を通じて積極的な育成に努める。その際、出産・子育て期等を迎える前後で管理職となるために必要な重要なポストを経験させたり、必要な研修に優先的に参加させるなど、柔軟な人事管理に努める。	・面談等を通じて、育児休業から復職した者を含めた女性職員の意向を聴取し、その意向と適性を考慮した人事配置を行った。 ・これまで女性職員の配置がほとんどなかったポストに女性職員を登用した。
公正取引委員会	指定職相当 本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	9.1% 6.3% 9.0% 22.4% ※27年度	9.1% 9.0% 8.8% 19.4% ※29年12月1日	現状と同程度 11%程度 12%程度 40%程度	32年度	・事務総長等から、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来の意識や慣行の改革、女性職員のキャリア形成支援の重要性について、各種会議や研修等の機会を通じて明確なメッセージを継続的に発信。 ・特定の業務に女性が多く配置されている、男性職員のみが配置されてきた業務があるなど、職域が固定化されていないか確認し、固定化の解消を図る。 ・ロールモデルとなる先輩女性職員が少なかったキャリアパスの事例や先輩女性職員からの経験談などのキャリアパスモデルを紹介すること等を目的とした、女性職員のキャリアイメージ形成支援のための内部研修を実施する。	・男性職員が長年配置されている法執行部門の管理職ポストに女性職員を配置。 ・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、育児休業中や育児休業から復職した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。
警察庁	指定職相当 本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	0% 1.2% 2.8% 8.9% ※27年度	0% 1.5% 2.8% 13.0% ※28年度	2.5%程度 2.5%程度 3%程度 14%程度	32年度	・意欲と能力のある女性職員の登用促進に向けて、人事評価制度の活用等による能力・実績に基づく適材適所の人事配置を徹底するなどして人材の活用を図る。 ・女性職員を対象とした研修の実施、メンター制度等の活用、ロールモデルとなり得る職員の経験談を推進でき取りまとめ周知すること等により、女性職員等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。	・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。 ・先輩女性職員が業務上その他の悩みに応ずるなど、メンター制度を運用している。
個人情報保護委員会	課長補佐相当職以上	0% ※27年度	0% ※28年度	10%程度	32年度	・事務局長は、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来の意識や慣行の改革、キャリア形成等、女性職員の意欲を向上させる取組の重要性についての明確なメッセージを電子メール、職員掲示板等により定期的に発信するものとする。	・事務局長から管理職員等に対し、局内の定例会議及び電子メールにより、女性活躍や女性職員の登用拡大等の取組の重要性について発信した。
金融庁	課長相当職 課長補佐相当職 係長相当職	2.4% 8.4% 19.8% ※27年7月	3.1% 9.0% 24.4% ※28年7月	7% 12% 30%	32年度	・ワークライフバランス推進強化月間において、長官等の幹部職員から、ワークライフバランスの推進に関して、全職員向けにメール等によりメッセージを継続的に発信。 ・女性職員が、出産・子育て等を経験後も職務に復帰し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に、多様な職務機会を付与する等の人事運用を行う。	・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な専門分野を意欲した人事運用を行う。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。
消費者庁	指定職相当 本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	16.7% 16.7% 16.2% 31.5% ※27年度	16.7% 16.7% 20.0% 38.8% ※28年度	16.7%以上 20%以上 20%以上 35%以上	32年度	・長官から課長等に対し、女性登用を図る観点から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の明確なメッセージを継続的に発信する。	・長官が女性である強みを活かして、幹部会等の場で長官自ら、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を継続的に実施。
復興庁	指定職相当 本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	0.0% 0.0% 1.7% 13.6% ※28年度	0.0% 0.0% 3.4% 9.8% ※29年度	5% 7% 12% 30%	32年度	・大臣、事務次官等は、メール等の方法により、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、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の明確なメッセージを継続的に発信。 ・女性職員に適切な相談の機会が確保されるよう、内閣人事局、人事院、出向元の各府省等と連携しつつ女性向け研修への参加等を通じて府省横断的な人的ネットワークの形成を促進する。	・当庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、出向元と連携・協議しながら職務経験・職務機会を付与している。

注1 「法に基づく公表の最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。「数値目標」は「特定事業主行動計画」より、「行動計画に定められた取組」は各府省の「特定事業主行動計画」より、「行動計画に基づき実施した取組」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、取組指針及び露が関の働き方改革を加速するための重点取組方針のフォローアップ」(内閣人事局)等を基に作成  
2 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成28年12月20日 内閣人事局) 3 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成29年10月27日 内閣人事局) 4 「第4次男女共同参画基本計画」(平成27年12月25日 閣議決定)

## 2 各役職段階の職員の女性割合

	目標項目	目標設定時最新値 ※時点	法に基づく公表の最新値 ※時点	数値目標	目標期限	行動計画に定められた取組 (事業主行動計画に記載された取組から抜粋)	行動計画に基づき実施した取組 (各府省等が実施している取組の一部を抜粋)
総務省 公安等調整委員会 消防庁	本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	1.6% 61.9% 29.7% ※27年度	2.4% 61.7% 29.0% ※29年度	5%程度 91.7% 33%程度	32年度	・強化月間の機会などをとらえ、事務次官等から管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来意識や慣行の改革、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の明確なメッセージを継続的に発出。 ・役職別、採用区分別、年次別など適切な区分に基づき、女性職員の登用の実態や課題について正確な現状把握を行い、特定業務における女性職員の偏在や職域の固定化などを招くことがないよう、効果的な対策の立案に活用する。	・これまで女性職員が配置されていなかったポストに女性職員を登用(情報流通行政局長)。
法務省 公安等調整委員会 公安調査庁	指定職相当 本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	6.3% 5.8% 18.7% ※27年度	5.7% 6% 19.6% ※28年度	8% 8% 12% 30%	32年度	・幹部職員は、管理職員に対し、成績主義・平等取組原則に基づいた意欲と能力のある女性の登用を図る観点から、従来意識や慣行の改革、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の明確なメッセージを継続的に発出。 ・期間満了未定で、既存の研修等が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・セミナー等盛り込むなどして、全官等において、女性職員が当該研修・講演会・セミナー等年1回以上受講することができる体制を整備。	・女子刑務所視察時や衆参法務委員会等において、大臣から、キャリア形成の前提となる女性刑務官の離職防止や働きやすい職場環境の更なる整備のための取組を今後実施する旨のメッセージが発信された。 ・若竹の山が上がる各年度議案において、女性職員の採用・登用を念と多様な人材の確保・育成について周知。 ・一部の組織において、新規採用職員のうち女性のみを対象とした研修を実施。受講者の意欲向上、悩みや不安の解消、ネットワークづくりといった成果が現れている。
外務省	指定職相当 本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	4.7% 19.3% 38.0% ※28年度	5.7% 21.0% 21.0% ※29年度	7% 10% 25% 40%	32年度	・人事課において、女性職員への支援のための、育児・介護制度の説明会を年2回開催する。	・管理職向けの研修において、女性活躍や女性職員の登用拡大の重要性につき意識啓発。 ・若手女性職員のロールモデルとなるよう、優秀な女性職員のキャリア形成支援を積極的に実施。
財務省	本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	2.4% 7.2% 20.7%(注) ※27年7月1日 (注)「係長相当職(本省)」の数値は、地方支分部局等を含めた全体の数値	3.7% 7.2% 20.7% ※29年7月1日	4.5%程度 12%程度 1.5%程度 30%程度	32年度	・事務次官等の幹部職員から、管理職員をはじめとする職員に対し、女性の登用を図る観点から、従来意識や慣行の改革、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、各種会議やワークライフバランス推進強化月間等の機会を通じて、メッセージを継続的に発出する。	・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。 ・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。
環境庁	本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	3.1% 11.1% 28.6%(注) ※27年7月1日 (注)「係長相当職(本省)」の数値は、地方支分部局等を含めた全体の数値	4.4% 12.2% 21.0% ※29年7月1日	4.5%程度 12%程度 30%程度	32年度	同上	同上
文部科学省 文化庁 スポーツ庁	本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	10.6% 15.3% 27.1% ※27年度	8.8% 15.2% 30.1% ※28年度	12%程度 18%程度 30%	32年度	・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。 ・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。	・職場に円滑に適応し、その能力を十分に発揮できるような環境を整備することを目的として、省内での勤務経験の少ない新規採用職員等(メンター)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、互いに面談を持ち、今後、メンター・メンティー同士が気軽に相談しやすいう環境の醸成を図った。
厚生労働省	本省課長相当職の女性割合 地方機関課長・本省課長補佐相当職の女性割合 係長相当職(本省)の女性割合	7.8% 10.1% 21.3% ※27年度	10.0% 10.7% 22.9% ※28年度	13% 14% 30%	32年度	・事務次官から、幹部職員・管理職員に対し、従来意識や慣行の改革、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の明確なメッセージを継続的に発出する。 ・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話会等に活用する。	・地方支分部局の管理職員を経験した職員による講話、グループ討議を通して、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。
農林水産省 林野庁 水産庁	本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	2.5% 4.4% 25.7% ※27年度	3% 4.8% 26.3% ※28年度	4%程度 7%程度 30%程度	32年度	・事務次官、官房長等から、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来意識や慣行の改革、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の明確なメッセージを継続的に発出する。 ・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職員に気軽に相談できるような体制を整備する。	・本省に勤務している係長級〜課長補佐級の女性職員を対象に、外部講師による女性職員のキャリア形成セミナーを実施。 ・仕事と育児に関する座談会(昼食会)を四半期毎に実施し、小学生以上の子を持つ先輩職員と意見交換できる場を設けた。
経済産業省 産業エネルギー庁 特許庁 中小企業庁	本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	7.5% 15.8% 31.0% ※27年度	8.2% 17.1% 30.1% ※28年度	10% 18% 32%	32年度	・事務次官等の幹部職員から、管理職員をはじめとする職員に対し、女性の登用を図る観点から、従来意識や慣行の改革、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の明確なメッセージを継続的に発出する。 ・育児別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積極的にに行い、意欲、スキル等を高め、昇任スピードを加速する。	・育児休業から復帰した職員について、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。 ・また、育児休業中や復帰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。
国土交通省 観光庁 気象庁 運輸安全委員会 海上保安庁	本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	1.0% 4.0% 12.2% ※27年度	1.2% 4.4% 12.5% ※28年度	1.8%以上 5.4%以上 15.0%以上	32年度	・大臣、事務次官等から、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来意識や慣行の改革、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の明確なメッセージを毎年のWLB推進強化月間等の様々な機会に発出。 ・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。	・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。
防衛省 防衛装備庁	行(一)本省課長相当職 行(二)地方機関課長・本省課長補佐相当職 行(三)係長相当職(本省) 自衛官 3等陸佐、3等海佐又は3等空佐以上	1.0% 3.5% 14.5% 3.1%(28年度末) ※27年7月	1.4% 4.4% 23.5% 3.4%(28年度末) ※29年7月	2% 5% 20% 3.1%超	32年度	・大臣や各機関等の長等は、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来意識や慣行の改革、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の明確なメッセージを、機会を捉えて継続的に発出する。 ・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、産務・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。	・本省及び各駐屯地、基地等(計18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。 ・女性職員のロールモデル集や女性職員の活躍事例集を作成し、冊子を配布するなど、防衛省・自衛隊で活躍する女性職員が少なかったキャリアパス事例や経験談を紹介。
環境省	本省課長相当職以上 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	5.2% 9.0% 25.8% ※27年度	7.8% 9.9% 21.0% ※28年度	7% 12% 30%	32年度	・事務次官から、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来意識や慣行の改革、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明確なメッセージを継続的に発出する。 ・人事担当者又は上司、メンターによる面談を行い、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る。	・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。 ・内閣人事局主催の研修に積極的に参加させた。 ・メンター・メンティーのマッチングの際に、女性のメンティーには必ず同性のメンターをマッチングするなどの工夫を行った。
原子力規制委員会 (原子力規制庁)	本省課長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	1人 30人 40人 ※27年度	0人 32人 52人 ※28年度	1名 35名程度 45名程度	32年度	・推進本部は、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来意識や慣行の改革、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の明確なメッセージを継続的に発出する。 ・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に気軽に相談できるような体制を整備する。	・力量管理の一環としてキャリアマップの作成を行っている。 ・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行った。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。
会計検査院	本省課長相当職以上 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	1.1% 9.9% 32.6% ※27年度	2.4% 11.7% 36.3% ※29年度	2.0%以上 14.0%以上 30.0%以上	32年度	・事務次官等から管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来意識や慣行の改革、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のメッセージを定期的に発出する。 ・男女ともに、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、管理職員へ定めて異動を入れつつ、速やかに昇任させる。	・プロバーの女性職員を初めて専門調査官(室長級の官職)に登用した。

注1「法に基づく公表の最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。【数値目標】は「特定事業主行動計画」より、「行動計画」に定められた取組は各府省の「特定事業主行動計画」より、「行動計画」に基づき実施した取組は「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、取組計画及び霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針のフォローアップ」(内閣人事局)等を基に作成

注2「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成28年12月20日 内閣人事局) 注3「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成29年10月27日 内閣人事局) 注4「第4次男女共同参画基本計画」(平成27年12月25日 閣議決定)

### 3 男女別の育児休業取得率

	男性職員の育児休業取得率				行動計画に定められた取組 (事業主行動計画に記載された取組から抜粋)	行動計画に基づき実施した取組内容 (各府省等が実施している取組の一部を抜粋)
	目標設定時最新値 ※時点	法に基づく公表の最新値 ※時点	数値目標	目標期限		
政府全体	3.1% ※26年度 注2	8.2% ※28年度 注3	13% 注4	32年 注4		
内閣官房	2.3% ※26年度	5.3% ※27年度	13%以上	32年度	・各部署幹部職員や人事担当者等から男性職員の家庭生活への参画促進に向けた明確なメッセージの発出などによる、管理職員等への意識啓発のための取組を行う。 ・男性職員や管理職員に対する両立支援制度(配偶者出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇を含む。)の周知等により、男性職員の両立支援制度の活用を図る。	・子どもが生まれた家庭の男性には休暇制度を周知メール。 ・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。
内閣法制局	25% ※26年度	0% ※28年度	13%	32年度	・幹部(総務主幹)や人事担当から、全職員に対し、男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)への参画促進に向けたメッセージを発出するほか、管理職員等に対する意識啓発のための取組を行う。	・内閣人事局から配布された資料(イクメンパスポート等)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。
人事院	35% ※26年度	35.7% ※27年度	13%	32年度	・ワークライフバランス推進強化月間に発出する事務総長からのメッセージにおいて、男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)の参画促進に向けた内容を盛り込む。 ・「出生予定連絡票」を基に人事課が職員に対して必要な事項を確認することとし、なお当該確認の結果必要と認める事項に関して職員の監督者に伝達するなど、男性の家庭生活への関わりをサポートする。	・出生連絡票により育児休業取得希望を職員が申出、上司及び人事当局が把握。
内閣府	10.1% ※26年度	8.5% ※28年度	20%	32年度	・事務次官は、男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)への参画促進に向けた明確なメッセージを、電子メール、内閣府掲示板等により、管理職員を始めとする職員に対し定期的に発出。 ・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。	・育児休業取得職員等に対し育児休業制度や両立支援制度についての最新情報、育児休業経験者の経験談等を内容とする「産休・育休職員メルマガ」を発出等。 ・内閣人事局が主催する「仕事と育児の両立セミナー」に職員を派遣。
宮内庁	4.8% ※26年度	3.3% ※27年度	13%	32年度	・各部署は、男性職員について、育児等に係る状況(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「育児シート」に記入・提出させるよう努め、状況を把握するとともに育児休業等の取得を呼び掛ける。 ・男性職員や管理職員に対する両立支援制度の周知等により、男性職員の両立支援制度の活用を図る。	・内閣人事局・人事院が実施するセミナーへの出席を対象者へ呼びかけ。
公正取引委員会	10.3% ※26年度	19.4% ※28年度	13%	32年度	・事務総長等や人事課から男性職員の家庭生活への参画促進に向けた明確なメッセージを発出するとともに、管理職員等に対する意識啓発のための取組を行う。 ・男性職員や管理職員に対する両立支援制度(配偶者出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇を含む。)の周知や管理職員が男性職員の両立支援制度の利用の意向等を確認することにより、利用促進を図る。	・イクメンパスポート配布時に併せて、人事課長から全管理職員に対して男性職員の育児参加の促進を図るメッセージを発出。 ・男性職員の子の出生予定が判明した時点で当該職員に出生予定届を人事課に提出させ、その後、育児に係る両立支援制度を当該職員に利用させるよう、人事課長から当該職員の所属長に対し呼び掛けを行った。 ・若手職員対象の研修において、男性職員の育児休業の制度を説明し、育児休業を取得した男性職員と若手男性職員の座談会を実施。
警察庁	2.4% ※26年度	1.1% ※28年度	13%以上	32年度	・職員が仕事と子育てや介護を両立できるよう、妊娠中の女性職員が利用可能な制度、出産時や育児休業取得中に警察共済組合から受けられる経済的支援、子育てや介護のために職員が利用可能な制度等についてその概要、要件、取得手続、給与の取扱い等を説明する資料を作成するなどし、又は内閣人事局等の他機関が作成した資料を配付するなどして、制度の周知や利用しやすい雰囲気醸成に努める。	・部外講師(イクボス)を招き管理職員に対して男性の家庭生活参画に係る意識啓発に努めた。 ・警察庁ワークライフバランス等推進会議や各種会議において、男の育児休業の取得促進に係るメッセージを発信。
個人情報保護委員会	該当者なし ※26年度	100% ※27年度	13%	32年度	・事務局長は、男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)への参画促進に向けた明確なメッセージを、電子メール、職員掲示板等により、職員に対し定期的に発出。 ・職員から出生予定届の提出があった場合には、業務分担の見直しを行うなど、当該職員が育児休業等の諸制度を活用するために必要な体制を整備。	・事務局長から職員に対し、電子メールによりワークライフバランスの推進に関するメッセージを発出した。 ・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。
金融庁	6.3% ※26年度	5.7% ※27年度	13%	32年度	・ワークライフバランス推進強化月間等において、長官等の幹部職員からワークライフバランスの推進に関して、全職員向けにメール等によりメッセージを継続的に発出。 ・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。	・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。 ・主に子育てや介護に関わっている職員及びその管理者を中心とした全職員を対象に、仕事と育児や介護の両立、ワークライフバランスの充実への理解を図るために、「子育て支援研修」を実施。
消費者庁	0% ※27年度	67% ※28年度	13%	32年度	・出産の予定がある職員(配偶者が出産予定の男性職員を含む)の、休暇・休業の取得の意向等を人事担当が確認しフォローするため、当該意向状況等を記載することができるパパ・ママシートの様式を庁内に配布し、その活用を呼び掛ける。	・男性職員における育児休業取得職員がこれまでに1名にとどまることから、今後可能な取組の実施を検討。
復興庁	9% ※27年中	0% ※28年度	13%	32年度	・大臣、事務次官等は、メール等の方法により、男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)への参画促進に向けた明確なメッセージを発出するとともに、男性職員や管理職員に対する意識啓発のための取組を行う。 ・管理職員や人事等事務を担当する職員(以下「人事等担当職員」という)は、日々のコミュニケーションや人事評価の期首面談・期末面談の機会等を活用して、きめ細かく男性職員の状況を把握し、育児休業等の取得を呼び掛ける。	・両立支援制度の活用促進を内容とするメールマガジンを発出。
総務省 公害等調整委員会 消防庁	8.5% ※26年度	10.8% ※28年度	13%	32年度	・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とする。人事担当者は、必要に応じてシートを基に面談を行い、職員のキャリア形成支援や適切な人事配置、職場における業務分担に活用する。 ・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、上司は人事評価面談などの機会をとらえ、仕事と家庭の両立の状況を確認し、家庭生活への参画や育児や介護に関する両立支援制度の利用を促す。 ・男性職員による育児休業、短時間勤務、テレワークなどの各種制度の活用事例についても、省内ポータルサイトへの掲載、座談会の実施等を通じて情報提供する。	・職員の人事評価者である上司が部下である男性職員の配偶者の出産予定時期を把握した際、所定のチェックシートにより、人事担当者と共に、育児休業・「男の産休」取得を働きかけよう取り組んでいる。 ・ワークライフバランス推進強化月間などの機会を利用して男性の育休・男の産休の取得促進を省内連絡会議等で周知。 ・男性職員による育児休業等に関する情報や男性職員が取得できる両立支援制度について、省内ポータルへ掲載。 ・育休取得対象者等を対象としたセミナー(ワークライフバランス推進強化月間特別講演会)の開催(1回)。 ・本省勤務の職員を対象に、育児休業取得経験者などを交えた意見交換会を実施(ランチミーティング、計4回)。
法務省 公安審査委員会 公安調査庁	3.2% ※26年度	7.2% ※28年度	13%	32年度	・幹部職員は、各種両立支援制度の周知のみならず、男性職員が家事・育児・介護等の家庭生活における役割を果たすことの重要性及び必要性について、対象となる男性職員のみならず、性別・年齢・役職問わず、当該職場に所属する全職員に対して、強力なリーダーシップの下、明確なメッセージを継続的に発出。 ・男性職員について、育児等に係る状況(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記入するための育児シートにより、管理職員や人事担当部署がきめ細かく男性職員の状況を把握し、面談による詳細な意向確認や不安払拭のための助言等を随時行いながら、業務進捗状況の把握、取得希望時期の調整、業務支援体制や業務分担変更の必要性の検討、関係する周囲の職員との意見交換等、男性職員が各種制度を実際に利用できるため体制を整備。	・省内の多数の組織において組織別の数値目標を掲げ、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。 ・本省において、ワークライフバランス推進強化月間中の事務次官等による巡回及び毎週水曜日の庁内放送を実施。 ・本省局部課長等及び各庁の長等による各種会議等における周知、メール等を用いた取得の呼び掛け。

注1 「法に基づく公表の最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。「数値目標」は「特定事業主行動計画」より、「行動計画に定められた取組」は各府省の「特定事業主行動計画」より、「行動計画に基づき実施した取組」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、取組計画及び霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針のフォローアップ」(内閣人事局)等を基に作成

2 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成28年12月20日 内閣人事局) 3 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成29年10月27日 内閣人事局) 4 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月17日 女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)

## 3 男女別の育児休業取得率

	男性職員の育児休業取得率				行動計画に定められた取組 (事業主行動計画に記載された取組から抜粋)	行動計画に基づき実施した取組内容 (各府省等が実施している取組の一部を抜粋)
	目標設定時最新値 ※時点	法に基づく公表の最新値 ※時点	数値目標	目標期限		
外務省	2.6% ※26年度	7.1% ※28年度	13%	32年度	・育児・介護との両立をしながら職務を継続していくことの重要性について、随時、事務次官等からのメッセージ等を発出。 ・「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を評価項目とする。	・男性職員の育児休業取得を呼びかける回章を全職員宛に発出。
財務省	6.3% ※26年度	18.3% ※28年度	13%	32年度	・人事担当部局から、管理職員をはじめとする職員に対し、女性職員の活躍促進及び男性職員のワークライフバランス推進の観点から、男性職員の家庭生活への参画促進について、各種会議やワークライフバランス推進強化月間等の機会を通じて、メッセージを発出する。	・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。
国税庁	6.7% ※26年度	26.4% ※28年度	13%	32年度	同上	同上
文部科学省 文化庁 スポーツ庁	3.8% ※26年度	7.7% ※27年度	13%	32年度	・「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)。 ・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必要性や、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。	・事務次官からの、【対象者が確実に5日以上取得できるよう】という指示を4月に局課のとりまとめ課にメール送付。12月以降は、対象者の所属宛てにメールにて送付。
厚生労働省	13.8% ※26年度	27.2% ※27年度	30%	32年度	・大臣等政務三役又は幹部職員は、子どもが生まれた男性職員及び管理職員と可能な限り対面し、男性職員に育児休業等の取得について直接促すとともに、管理職員に対して職場の環境整備を指示する。	・トップからのメッセージの発信(政務三役からの声掛け)。 ・男女共に出産予定日5か月前までに報告する仕組み。 ・幹部・人事当局から当該職員の管理職に対し、取得や環境整備を個別に要請。
農林水産省 林野庁 水産庁	6.7% ※26年度	11.2% ※27年度	13%程度	32年度	・事務次官、官房長等から男性職員の家庭生活への参加促進に向けた明確なメッセージを発出するとともに、管理職員等に対する意識啓発のための取組を行う。 ・管理職員等への 両立支援制度に対する解醸成、を利用管理職員等への 両立支援制度に対する解醸成、を利用業務情報の共有等により、両立支援制度を利用する職員サポートしやすい 業務情報の共有等により、両立支援制度を利用する職員サポートしやすい 環境を整備する。	・毎月19日に省内ポータルサイトにて両立支援制度の仕組みを周知。 ・職員のワークライフバランスを実現するためには、男性も育児に積極的に参画することが重要であるとともに、時間あたりの生産性を向上させる働き方とはどのようなものかという観点のセミナーを実施。
経済産業省 資源エネルギー庁 特許庁 中小企業庁	8.8% ※26年度	5.4% ※27年度	13%	32年度	・人事担当部局から、男性職員の家庭生活への参画促進に向けた明確なメッセージを発出するとともに、管理職員等に対する意識啓発のための取組を行う。 ・仕事、職場、組織に対する職員の意識を定期的把握するため、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。	・周囲の理解醸成を図るポスターを作成し省内各所に掲示するとともに、管理職による休暇取得の計画を記載したチェックシートの作成及び人事当局への提出の義務付けるフローを確立。 ・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。
国土交通省 観光庁 気象庁 運輸安全委員会 海上保安庁	2.4% ※26年度	4.2% ※27年度	13%以上	32年度	・男性の仕事と育児や介護との両立について、管理職員の理解を促進するため、大臣、事務次官等から、男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)への参画促進に向けた明確なメッセージを毎年のWLB推進強化月間等の様々な機会に発出するとともに、管理職員等に対する意識啓発のための取組を実施。 ・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。	・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。
防衛省 防衛装備庁	0.5% ※26年度	1.4% ※28年度	13%	32年度	・大臣、各機関等の長等や人事担当部局から男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)への参画促進に向けた明確なメッセージを発出するとともに、管理職員等に対する意識啓発のための取組を行う。 ・人事担当部局は、男女ともに育児等に係る状況(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記入・提出して把握する仕組み(「育児シート」等)を設け、これにより、管理職員や人事担当部局がきめ細かく職員の状況を把握し、職業生活と家庭生活を両立しやすい環境の整備に努める。	・メールや省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。(平成29年7、8月) ・「育児プランシート」及び「育児シート」を作成、人事に関する意向調査時に活用。 ・育児休業を取得した際に共済組合より支給される育児休業手当金の支給金額を算出する「手当金算出シート」を作成し、育児休業の計画的な取得を推進するために活用。
環境省	16.7% ※26年度	18.2% ※28年度	前年よりも増加	毎年度	・事務次官や秘書課から男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)への参画促進に向けた明確なメッセージを発出するとともに、管理職員等に対する意識啓発のための取組を行う。	・人事評価、職員カード等の機会を利用して把握に努めた。
原子力規制委員会 (原子力規制庁)	8.7% ※26年度	15.8% ※28年度	13%	32年度	・推進本部長から男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)への参画促進に向けた明確なメッセージを発出するとともに、管理職員等に対する意識啓発のための取組を行う。 ・管理職員等への両立支援制度に対して理解の醸成、制度を利用する職員の業務情報を職場内で共有する等の取組により、両立支援制度を利用する職員をサポートしやすい環境を整備。	・対象となり得る男性職員に対しリーフレットの配布を行った。 ・育児休業、「男の産休」を含むワークライフバランス推進に係る制度の利用に関する個別相談窓口を設置し、男性職員を含む全職員に周知。 ・男性職員の育児休業、「男の産休」制度の紹介を含む、ワークライフバランスに関する独自のeラーニング研修を全職員を対象に実施。
会計検査院	2.9% ※26年度	18.5% ※28年度	13%以上	32年度	・管理職員等における両立支援制度に対する理解の醸成、同制度を利用する職員に対する業務情報の提供・共有等により、両立支援制度を利用する職員を支援しやすい環境を整備。	・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。

注1 「法に基づく公表の最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。「数値目標」は「特定事業主行動計画」より、「行動計画に定められた取組」は各府省の「特定事業主行動計画」より、「行動計画に基づき実施した取組」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、取組計画及び霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針のフォローアップ」(内閣人事局)等を基に作成

2 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成28年12月20日 内閣人事局) 3 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成29年10月27日 内閣人事局) 4 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月17日 女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)

## 4 男性職員の配偶者出産休暇等取得率

	配偶者出産休暇(2日)及び育児参加のための休暇(5日)の5日以上の取得率				行動計画に定められた取組 (事業主行動計画に記載された取組から抜粋)	行動計画に基づき実施した取組内容 (各府省等が実施している取組の一部を抜粋)
	目標設定時最新値 ※時点	法に基づく公表の最新値(注1) ※時点	数値目標	目標期限		
政府全体	24.7% ※26年度 注2	39.1% ※28年度 注3	100% 注4	毎年度 注4		
内閣官房	11.4% ※26年度	36.8% ※27年度	100%	32年度	・各局幹部職員や人事担当者から男性職員の家庭生活への参画促進に向けた明確なメッセージの発出などによる、管理職員等への意識啓発のための取組を行う。 ・男性職員や管理職員に対する両立支援制度(配偶者出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇を含む。)の周知等により、男性職員の両立支援制度の活用を図る。	・子どもが生まれた家庭の男性には休暇制度を周知メール。 ・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。
内閣法制局	25% ※26年度	33.3% ※28年度	100%	32年度	・幹部(総務主幹)や人事担当から、全職員に対し、男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)への参画促進に向けたメッセージを発出するほか、管理職員等に対する意識啓発のための取組を行う。	・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。
人事院	15% ※26年度	64.3% ※27年度	100%	32年度	・ワークライフバランス推進強化月間に発出する事務総長からのメッセージにおいて、男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)の参画促進に向けた内容を盛り込む。 ・「出生予定連絡票」を基に人事課が職員に対して必要な事項を確認することとし、なお当該確認の結果必要と認める事項に関して職員の監督者に伝達するなど、男性の家庭生活への関わりをサポートする。	・出生連絡票により育児休業又は「男の産休」取得希望を職員が申出、上司及び人事当局が把握。
内閣府	20.3% (1.8日) ※26年度 注5	32.8% (2.9日) ※28年度 注5	100% (合計取得日数5日以上) 注5	32年度	・事務次官は、男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)への参画促進に向けた明確なメッセージを、電子メール、内閣府掲示板等により、管理職員を始めとする職員に対し定期的に発出。 ・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。	・育児休業取得職員等に対し育児休業制度や両立支援制度についての最新情報、育児休業経験者の経験談等を内容とする「産休・育休職員メルマガ」を発出等。 ・内閣人事局が主催する「仕事と育児の両立セミナー」に職員を派遣。
宮内庁	9.5% ※26年度	33.3% ※27年度	100%	32年度	・各局は、男性職員について、育児等に係る状況(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「育児シート」に記入・提出させるよう努め、状況を把握するとともに育児休業等の取得を呼び掛ける。 ・男性職員や管理職員に対する両立支援制度の周知等により、男性職員の両立支援制度の活用を図る。	・新たにポスターを作成し、職員食堂掲示板へ掲示。
公正取引委員会	6.9% ※26年度	54.8% ※28年度	100%	32年度	・事務総長等や人事課から男性職員の家庭生活への参画促進に向けた明確なメッセージを発出するとともに、管理職員等に対する意識啓発のための取組を行う。 ・男性職員や管理職員に対する両立支援制度(配偶者出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇を含む。)の周知や管理職員が男性職員の両立支援制度の利用の意向等を確認することにより、利用促進を図る。	・イクメンサポート配布時に併せて、人事課長から全管理職員に対して男性職員の育児参加の促進を図るメッセージを発出。 ・男性職員の子の出生予定が判明した時点で当該職員に出生予定届を人事課に提出させ、その後、育児に係る両立支援制度を当該職員に利用させるよう、人事課長から当該職員の所属長に対し呼び掛けを行った。 ・若手職員対象の研修において、男性職員の育児休業の制度を説明し、育児休業を取得した男性職員と若手男性職員の座談会を実施。
警察庁	16% ※26年度	26.9% ※28年度	100%	32年度	・職員が仕事と子育てや介護を両立できるよう、妊娠中の女性職員が利用可能な制度、出産時や育児休業取得中に警察共済組合から受けられる経済的支援、子育てや介護のために職員が利用可能な制度等についてその概要、要件、取得手続、給与の取扱い等を説明する資料を作成するなどし、又は内閣人事局等の他機関が作成した資料を配付するなどして、制度の周知や利用しやすい雰囲気醸成に努める。	・独自に「男性職員向け両立支援制度活用促進パンフレット」を作成、配布。 ・パンフレット内に上司報告用シートを設け、受領した上司は、具体的な休業等期間を聴取する仕組みを構築。
個人情報保護委員会	(該当者なし) ※26年度 注6	(7日) ※27年度 注6	(合計取得日数5日以上)	32年度	・事務局長は、男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)への参画促進に向けた明確なメッセージを、電子メール、職員掲示板等により、職員に対し定期的に発出。 ・職員から出生予定届の提出があった場合には、業務分担の見直しを行うなど、当該職員が育児休業等の諸制度を活用するために必要な体制を整備。	・事務局長から職員に対し、電子メールによりワークライフバランスの推進に関するメッセージを発出した。 ・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。
金融庁	21.3% ※26年度	31.4% ※27年度	100%	32年度	・ワークライフバランス推進強化月間等において、長官等の幹部職員からワークライフバランスの推進に関して、全職員向けにメール等によりメッセージを継続的に発出。 ・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。	・29年9月に「金融庁イクメンの会」を実施。
消費者庁	12.5% ※26年度	75% ※28年度	100%	32年度	・出産の予定がある職員(配偶者が出産予定の男性職員を含む)の、休暇・休業の取得の意向等を人事担当が確認しフォローするため、当該意向状況等を記載することができるパパ・ママシートの様子を庁内に配布し、その活用を呼び掛ける。	・育児シート等の全省的な導入
復興庁	45.5% ※27年中	33.3% ※28年度	100%	32年度	・大臣、事務次官等は、メール等の方法により、男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)への参画促進に向けた明確なメッセージを発出するとともに、男性職員や管理職員に対する意識啓発のための取組を行う。 ・管理職員や人事等事務を担当する職員(以下「人事等担当職員」という。)は、日々のコミュニケーションや人事評価の期首面談・期末面談の機会等を活用して、きめ細かく男性職員の状況を把握し、育児休業等の取得を呼び掛ける。	・課長級以上の職員が出席する会議の場において、統括官から「男の産休」取得促進の声かけ。 ・「男の産休」取得促進を内容とするメールマガジンを発出。
総務省 公害等調整委員会 消防庁	16.9% ※26年度	29.0% ※28年度	100%	32年度	・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、上司は人事評価面談などの機会をとらえ、仕事と家庭の両立の状況を確認し、家庭生活への参画や育児や介護に関する両立支援制度の利用を促す。 ・男性職員による育児休業、短時間勤務、テレワークなどの各種制度の活用事例についても、省内ポータルサイトへの掲載、座談会の実施等を通じて情報提供する。 ・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」を作成することとする。人事担当者は、必要に応じてシートを基に面談を行い、職員のキャリア形成支援や適切な人事配置、職場における業務分担に活用する。	・ワークライフバランス推進強化月間などの機会を利用して男性の育休・男の産休の取得促進を省内連絡会議等で周知。 ・男性職員による育児休業等に関する情報や男性職員が取得できる両立支援制度について、省内ポータルへ掲載。 ・育休取得対象者等を対象としたセミナー(ワークライフバランス推進強化月間特別講演会)の開催(1回)。 ・本省勤務の職員を対象に、育児休業取得経験者などを交えた意見交換会を実施(ランチミーティング、計4回)。 ・職員の人事評価者である上司が部下である男性職員の配偶者の出産予定時期を把握した際、所定のチェックシートにより、人事担当者と共に、育児休業・「男の産休」取得を働きかけるように取り組んでいる。
法務省 公安審査委員会 公安調査庁	16% ※26年度	51.5% ※28年度	100%	32年度	・幹部職員は、各種両立支援制度の周知のみならず、男性職員が家事・育児・介護等の家庭生活における役割を果たすことの重要性及び必要性について、対象となる男性職員のみならず、性別・年齢・役職問わず、当該職場に所属する全職員に対して、強力なリーダーシップの下、明確なメッセージを継続的に発出。 ・男性職員について、育児等に係る状況(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記入するための育児シートにより、管理職員や人事担当部局がきめ細かく男性職員の状況を把握し、面談による詳細な意向確認や不安払拭のための助言等を随時行いながら、業務進捗状況の把握、取得希望時期の調整、業務支援体制や業務分担変更の必要性の検討、関係する周囲の職員との意見交換等、男性職員が各種制度を実際に利用できるため体制を整備。	・省内の多数の組織において組織別の数値目標を掲げ、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。 ・本省において、ワークライフバランス推進強化月間中の事務次官等による巡回及び毎週水曜日の庁内放送を実施。 ・本省局部長等及び各庁の長等による各種会議等における周知、メール等を用いた取得の呼び掛け。

注1 「法に基づく公表の最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。「数値目標」は「特定事業主行動計画」より、「行動計画に定められた取組」は各府省の「特定事業主行動計画」より、「行動計画に基づき実施した取組」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、取組計画及び霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針のフォローアップ」(内閣人事局)等を基に作成

2 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成28年12月20日 内閣人事局) 3 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成29年10月27日 内閣人事局) 4 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月17日 女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)

5 内閣府は、平均取得期間について数値目標を設定し、進捗状況を公表(目標設定時:20.3%(26年度) 最新値32.8%(28年度) 目標:両休暇合計5日以上取得率100%)「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針、取組計画及び霞が関の働き方改革を加速するための重点取組指針のフォローアップ」(内閣人事局)を基に作成)

6 個人情報保護委員会は、平均取得期間について数値目標を設定し、進捗状況を公表

7 厚生労働省は、7日間の取得率についても別途数値目標を設定し、進捗状況を公表(目標設定時:63.9%(26年度) 最新値:64.4%(27年度))

8 防衛省は「配偶者出産休暇取得率」と「育児参加のための休暇取得率」を分けて数値目標を設定し、進捗状況を公表

## 4 男性職員の配偶者出産休暇等取得率

	配偶者出産休暇(2日)及び育児参加のための休暇(5日)の5日以上の取得率				行動計画に定められた取組 (事業主行動計画に記載された取組から抜粋)	行動計画に基づき実施した取組内容 (各府省等が実施している取組の一部を抜粋)
	目標設定時最新値 ※時点	法に基づく公表の 最新値(注1) ※時点	数値目標	目標期限		
外務省	13.2% ※26年度	18.2% ※28年度	100%	32年度	・育児・介護との両立をしながら職務を継続していくことの重要性について、随時、事務次官等からのメッセージ等を発出。 ・「育児シート」を活用し、男性職員について、育児等に係る状況(出産予定日、配偶者の状況、保育の状況等)を所属課室人事担当が把握し、配偶者の出産が予定されている男性職員に対し、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得を促す。	・育児休業・「男の産休」取得を呼びかける回章を全職員宛に発出。
財務省	41.9% ※26年度	70.6% ※28年度	100%	32年度	・人事担当部局から、管理職員をはじめとする職員に対し、女性職員の活躍促進及び男性職員のワークライフバランス推進の観点から、男性職員の家庭生活への参画促進について、各種会議やワークライフバランス推進強化月間等の機会を通じて、メッセージを発出する。	・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。
国税庁	66.5% ※26年度	93.2% ※28年度	100%	32年度	同上	同上
文部科学省 文化庁 スポーツ庁	11.5% ※26年度	11.5% ※27年度	100%	32年	・「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)。 ・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の必要性や、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。	・事務次官からの、【対象者が確実に5日以上取得できるよう】という指示を4月に局課のとりまとめ課にメール送付。12月以降は、対象者の所属宛てにメールにて送付。
厚生労働省	61.1% ※26年度 注7	66.4% ※27年度 注7	100% (合計7日取得率:90%以上)	32年度	・大臣等政務三役又は幹部職員は、子どもが生まれた男性職員及び管理職員と可能な限り対面し、男性職員に育児休業等の取得について直接促すとともに、管理職員に対して職場の環境整備を指示する。	・人事評価に関する通知を改正し、平成29年10月から、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することとした。 ・子どもが生まれる予定の男性職員とその上司(課室長級)に対して、毎月、大臣等政務三役から声がけをし、対象者に「男の産休」や年次休暇を組み合わせた連続1週間以上の有給休暇の取得を促し、併せて育児休業等を活用した育児参加への意識啓発を行う取組を実施した。
農林水産省 林野庁 水産庁	21.6% ※26年度	27.6% ※27年度	100%	32年度	・事務次官、官房長等から男性職員の家庭生活への参加促進に向けた明確なメッセージを発出するとともに、管理職員等に対する意識啓発のための取組を行う。 ・管理職員等への両立支援制度に対する理解醸成、を利用管理職員等への両立支援制度に対する理解醸成、を利用業務情報の共有等により、両立支援制度を利用する職員サポートしやすい業務情報の共有等により、両立支援制度を利用する職員サポートしやすい環境を整備する。	・毎月19日に省内ポータルサイトにて両立支援制度の仕組みを周知。
経済産業省 資源エネルギー庁 特許庁 中小企業庁	20% ※26年度	29.3% ※27年度	100%	32年度	・人事担当部局から、男性職員の家庭生活への参画促進に向けた明確なメッセージを発出するとともに、管理職員等に対する意識啓発のための取組を行う。 ・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。	・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。 ・WLB月間において、事務次官より育休等取得を促すメッセージを発出。
国土交通省 観光庁 気象庁 運輸安全委員会 海上保安庁	17.9% ※26年度	25.9% ※27年度	100%	32年度	・男性の仕事と育児や介護との両立について、管理職員の理解を促進するため、大臣、事務次官等から、男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)への参画促進に向けた明確なメッセージを毎年のWLB推進強化月間等の様々な機会に発出するとともに、管理職員等に対する意識啓発のための取組を実施。 ・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。	・「男の産休」周知用チラシの配布。 ・「男の産休」取得体験を通じた、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)。
防衛省 防衛装備庁	(配偶者出産休暇取得率62.4%) (育児参加休暇取得率22.0%) ※26年度 注8	(配偶者出産休暇取得率72.8%) (育児参加休暇取得率47.2%) ※28年度 注8	(配偶者出産休暇取得率:100%) (育児参加のための休暇取得率:100%)	32年度	・大臣、各機関等の長等や人事担当部局から男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)への参画促進に向けた明確なメッセージを発出するとともに、管理職員等に対する意識啓発のための取組を行う。 ・人事担当部局は、男女ともに育児等に係る状況(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記入・提出して把握する仕組み(「育児シート」等)を設け、これにより、管理職員や人事担当部局がきめ細かく職員の状況を把握し、職業生活と家庭生活を両立しやすい環境の整備に努める。	・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。(平成29年7、8月) ・「育児フランチシート」及び「育児シート」を作成、人事に関する意向調査時に活用。
環境省	13.9% ※26年度	42.4% ※28年度	100%	32年度	・事務次官や秘書課から男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)への参画促進に向けた明確なメッセージを発出するとともに、管理職員等に対する意識啓発のための取組を行う。	・人事評価、職員カード等の機会を利用して把握に努めた。
原子力規制委員会 (原子力規制庁)	26.1% ※26年度	78.9% ※28年度	100%	32年度	・推進本部長から男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)への参画促進に向けた明確なメッセージを発出するとともに、管理職員等に対する意識啓発のための取組を行う。 ・管理職員等への両立支援制度に対して理解の醸成、制度を利用する職員の業務情報を職場内で共有する等の取組により、両立支援制度を利用する職員をサポートしやすい環境を整備。	・対象となり得る男性職員に対しリーフレットの配布を行った。 ・育児休業、「男の産休」を含むワークライフバランス推進に係る制度の利用に関する個別相談窓口を設置し、男性職員を含む全職員に周知した。 ・男性職員の育児休業、「男の産休」制度の紹介を含む、ワークライフバランスに関する独自のeラーニング研修を全職員を対象に実施。
会計検査院	17.6% ※26年度	40.7% ※28年度	100%	32年度	・管理職員等における両立支援制度に対する理解の醸成、同制度を利用する職員に対する業務情報の提供・共有等により、両立支援制度を利用する職員を支援しやすい環境を整備。	・ワークライフバランス一般について事務総長からメッセージを発信している。

注1 「法に基づく公表の最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。「数値目標」は「特定事業主行動計画」より、「行動計画に定められた取組」は各府省の「特定事業主行動計画」より、「行動計画に基づき実施した取組」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、取組計画及び霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針のフォローアップ」(内閣人事局)等を基に作成

2 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成28年12月20日 内閣人事局) 3 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成29年10月27日 内閣人事局) 4 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月17日 女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)

5 内閣府は、平均取得期間について数値目標を設定し、進捗状況を公表(目標設定時:20.3%(26年度) 最新値32.8%(28年度) 目標:両休暇合計5日以上取得率100%)「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針、取組計画及び霞が関の働き方改革を加速するための重点取組指針のフォローアップ」(内閣人事局)を基に作成)

6 個人情報保護委員会は、平均取得期間について数値目標を設定し、進捗状況を公表

7 厚生労働省は、7日間の取得率についても別途数値目標を設定し、進捗状況を公表(目標設定時:63.9%(26年度) 最新値:64.4%(27年度))

8 防衛省は「配偶者出産休暇取得率」と「育児参加のための休暇取得率」を分けて数値目標を設定し、進捗状況を公表

## 5 継続勤務年数又は離職率の男女差

	男女別継続勤務年数(又は男女別の離職率)				数値 目標	目標 期限	行動計画に定められた取組 (事業主行動計画に記載された取組から抜粋)	行動計画に基づき実施した取組内容 (各府省等が実施している取組の一部を抜粋)
	目標設定時最新値 ※時点		法に基づく公表の最新値 ※時点					
	男	女	男	女				
内閣官房	0.3% ※26年度	0% ※26年度	0% ※27年度	0% ※27年度			・各部局の女性活躍・WLB担当等は、両立支援制度の促進のみに偏ることなく、職員が育児休業等から円滑に復帰し、また、育児又は介護を行いながら仕事で活躍できるようにするため、育児休業からの復帰時期・復帰後の働き方等についての意識の共有、及び育児休業の取得中復帰後や介護休業の取得時等における、本人のキャリアプランに関する意識確認及び上司等からのキャリアに関する助言を目的とした面談を実施する。	・出産・育児休業後の職員に対し、本人の希望に応じて育児短時間勤務や保育時間・育児時間を活用した勤務体制を取り、休業前の所属部署での業務を継続させた。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。
内閣法制局	21.9年 ※27年度	17.3年 ※27年度	21.4年 ※28年度	14.3年 ※28年度			・人事担当は、必要に応じ育児休業取得中の職員と面談を行うほか、育児休業取得経験者の協力の下、職場復帰に向けての問題点の克服や必要な知識の習得等について、当該職員をサポートする環境を整備する。	・仕事と家庭の両立に悩む女性職員が、その経験者である女性職員に対し気軽に相談できる体制を整備している。
人事院							・育児休業取得職員が育児休業後の具体的なキャリアイメージを持ち、職務への意欲を持って復帰できるよう、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」等への参加の促進。	・従来、電話・電子メール等で行っていたキャリアデザインに関する希望聴取を、より詳細なものとするため、育児休業中職員に対し個別面談形式で実施。 ・本院勤務の年齢35歳未満の女性職員を対象に「女性職員キャリアモチベーション」研修を実施し、育児休業中職員1名が参加。
内閣府	0.6% 20～24歳 4.4% 25～29歳 1% 30～34歳 1.4% 35～39歳 1.4% 40～44歳 0% 45歳以上 0.4% ※26年度	2.4% 20～24歳 7.4% 25～29歳 4.8% 30～34歳 5.7% 35～39歳 0% 40～44歳 2.3% 45歳以上 0% ※26年度	1.1% ※28年度	2% ※28年度			・官房人事課は、育児休業取得経験者等(性別を問わない。)の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。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。	・「パパ・ママ予定届」により、「子育て・キャリア相談員」との相談を希望する者を把握し、必要に応じて大臣官房人事課から紹介。
宮内庁							・各部局は、両立支援制度の利用促進のみに偏らず、職員が育児休業等から円滑に復帰し、育児又は介護を行いながら仕事で活躍できるよう、面談を実施して、復帰時期・復帰後の働き方等についての意識共有、キャリアプランに関する意向確認等を行う。	・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。
公正取引委員会							・両立支援制度の促進のみに偏ることなく、職員の育児休業等からの円滑な復帰を図り、育児又は介護を行いながら仕事で活躍できるようにするため、育児休業からの復帰時期・復帰後の働き方等についての意識の共有、及び育児休業の取得中・復帰後や介護休業の取得時等における、本人のキャリアプランに関する意識確認及び上司・人事課からのキャリアに関する助言を目的とした面談を実施する。	・若手職員向けに、育児をしながら仕事を続ける女性職員(補佐級、管理職級)や海外留学者など、多様なキャリアを持つ職員からこれまでのキャリアパスを内容とするランチミーティングを開催。 ・育児休業から復帰する職員の復帰後の両立支援制度の利用意向を当該職員の管理職員にあらかじめ共有。 ・育児休業取得中の職員に対し職場の近況を伝えるメールマガジンを定期的に配信し、職場との関係維持を行っている。また、同メールマガジンにおいて職場内の手続の変更等も配信。
警察庁							・今後のキャリア形成に関する助言等を行うため、人事担当者又は部下を持つ職員は、必要に応じて女性職員との面談等を実施する。	・メンター制度を運用し、女性職員がそのキャリア形成に関する事項等について、経験豊富な職員に相談できる体制を整備。 ・人事院主催のメンター研修に積極的に参加させ、新規メンターの指定を拡張。
個人情報保護委員会							・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、育児休業取得経験者等(性別を問わない。)の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、女性職員がより一層相談しやすくなるような取組を行う。 ・女性職員に助言、指導するメンターの導入等の取組を推進する。	・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。
金融庁							・女性職員が出産、子育て等を経験後も職務に復帰し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等の人事運用を行う	・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。 ・初めてメンターとなった者については、メンタリングに関する基本的な知識、コミュニケーション・スキルを習得させるため、人事院主催の「メンター養成研修」へ参加させた。
消費者庁	0% ※27年度	0% ※27年度	0% ※28年度	0% ※28年度			・メンター制度の導入や職員交流会、人的ネットワークの形成を検討する。 ・幹部候補育成課程の仕組みを積極的に活用し、優秀な女性職員を課程対象者に指定することにより、本人の意欲向上を図るとともに、後進のロールモデルとして活躍させる。	・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。
復興庁							・管理職員や人事等担当職員は、日々のコミュニケーションや人事評価の期首面談・期末面談の機会等を活用して、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る。	・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。
総務省 公害等調整委員会 消防庁							・育児と仕事を両立させている先輩職員の体験を知る機会を設けるとともに、各職場において子育て中の職員同士が懇親を深める機会を持つことや、情報交換等のためのネットワークづくりに配慮する。	・メンター制度の実施。
法務省 公安審査委員会 公安調査庁							・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に気軽に相談できるよう、メンター制度を積極的に活用する。 ・ロールモデルとなる先輩女性職員が少ない組織においては、女性職員に適切な相談の機会が確保されるよう、女性職員向けの研修への参加等を通じ、人的ネットワークの形成を支援する。	・メンター候補者を確保するため、実施要領を改正してメンターの要件を緩和したほか、メンターの参考となる資料やメンター・メンティーの直属の上司に向け、メンター制度への理解・協力を促す文書を新たに作成・配布。 ・一部の組織において、採用1年未満の女性職員を対象に、先輩職員が相談・助言・指導等を実施する取組を全施設に拡大の上実施。

注1 「法に基づく公表の最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。「数値目標」は「特定事業主行動計画」より、「行動計画に定められた取組」は各府省の「特定事業主行動計画」より、「行動計画に基づき実施した取組」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、取組計画及び霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針のフォローアップ」(内閣人事局)等を基に作成

## 5 継続勤務年数又は離職率の男女差

	男女別継続勤務年数(又は男女別の離職率)				数値 目標	目標 期限	行動計画に定められた取組 (事業主行動計画に記載された取組から抜粋)	行動計画に基づき実施した取組内容 (各府省等が実施している取組の一部を抜粋)
	目標設定時最新値 ※時点		法に基づく公表の最新値 ※時点					
	男	女	男	女				
外務省						・小児科医が常駐し、病児保育の受入が可能な託児スペースの設置を検討する。	・女性医師が対応する女性職員のためのメンタルヘルス相談を実施。 ・やむを得ず子連れで出勤した職員向けに「親子待機室」を整備、同室は、授乳中の職員が昼休み等に搾乳するための場所としても活用中。	
財務省						・各職場における職員のニーズ、職員の居住地域及び庁舎所在地周辺の保育所の特機児童の状況、各庁舎における物理的な制約等を総合的に勘案し、必要に応じ他府省等と連携しつつ庁内保育施設や子どもの世話をを行う(ベビーシッター等が行う場合を含む。)ことのできる多目的室・女性休養室を整備するなど、保育環境の充実を図る。	・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。 ・先輩女性職員が女性職員に助言・指導を行うメンター制度を実施しており、先輩に気軽に様々な事項を相談できる体制を構築。	
国税庁						同上	同上	
文部科学省 文化庁 スポーツ庁						・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。	・パパママランチ会の実施。現在育児中(育児休業中の職員含む)またはこれから育児を予定している者のうち参加を希望する者を対象に、育児をしながら働く女性職員及び男性職員と一緒に昼食をとりながら、仕事と育児の両立や日々の生活に関することなどの懇談を行うことにより、子育てしやすい環境づくりの契機を提供することを目的として、9月に6名程度のグループを作り、昼食をとりながら懇談を行う。実施回数1回。	
厚生労働省	本省総合職 0.5% 本省一般職等(専門職含む) 1.8% 地方機関 0.7% 常勤職員合計 0.8% ※26年度	本省総合職 2.6% 本省一般職等(専門職含む) 3.4% 地方機関 1.9% 常勤職員合計 2% ※26年度	本省総合職 0.9% 本省一般職等(専門職含む) 2% 地方機関 0.8% 常勤職員合計 0.9% ※27年度	本省総合職 1.4% 本省一般職等(専門職含む) 4.7% 地方機関 2% 常勤職員合計 2.1% ※27年度		・仕事と家庭の両立や将来のキャリア形成に悩む女性職員が、同様の境遇を経験してきた先輩女性職員に気軽に相談できるようにするため、メンター制度を導入するとともに、部局を超えた女性職員のネットワーク形成を支援する。	・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。	
農林水産省 林野庁 水産庁						・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に気軽に相談できるような体制を整備する。	・仕事と育児に関する座談会(昼食会)を四半期毎に実施し、小学生以上の子を持つ先輩職員と意見交換できる場を設けた。 ・先輩職員に妊娠・出産、保活、職場復帰に関するインタビューを実施し、体験記としてとりまとめ省内ポータルサイトで共有。	
経済産業省 資源エネルギー庁 特許庁 中小企業庁						・育児シートを利用すること等により、育児中の職員の育児状況を、管理職員及び人事当局がきめ細かく把握する。これにより、育児中の職員がより柔軟に働ける職場環境を整備する。 ・育児中及び育児予定の職員同士のネットワークを構築することで、育児中等の職員同士が必要に応じ、コミュニケーションを取れる体制を整備する。	・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、任用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。 ・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い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。 ・育休中職員も参加可能な研修として、時間制約がある中で成果を上げる方法を学ぶBBLや、上司と部下、親と子供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育休中職員向け研修として実施。	
国土交通省 観光庁 気象庁 運輸安全委員会 海上保安庁						・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	・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	
防衛省 防衛装備庁						・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に気軽に相談できるような体制(メンター制度、女性職員のネットワークの構築等)を各機関の実情に応じて実効性のあるかたちで整備。	・メンター制度に関する知識及び理解を深め、メンタリングの能力の向上を図るため、部外講師を招いてメンター養成研修を行った。 ・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。	
環境省						・仕事と家庭の両立や将来のキャリアに悩む女性職員に配慮し、同様の境遇を経験してきた先輩女性職員に気軽に相談できる体制を整備する。 ・女性職員に適切な相談の機会が確保されるよう、女性職員の自発的なネットワークの形成活動を促進し、女性職員ネットワークと人事担当者等との定期的な懇談の機会を設ける。	・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必ず同性のメンターをマッチングした。	
原子力規制委員会 (原子力規制庁)	0.2% ※27年度	0.1% ※27年度	0.6% ※28年度	0% ※28年度		・男女ともに快適に過ごせる職場環境の整備や、より効率的な情報管理・情報処理システムの検討等、仕事と家庭の調和に資する業務効率化を組織横断的に推進するため、職員の提案も活用し、実現に向けて取り組む。	・ワークライフバランスに関する研修(e-ラーニング)を実施し、女性の仕事と育児の両立に必要な支援等について紹介した。 ・個人からの業務改善提案制度の運用を開始し、関係課室による業務改善の実施を促している。	
会計検査院						・育児休業後の具体的なキャリアデザインの形成等を目的に、ロールモデルの経験談や外部講師からの講演を内容とする、育児休業取得職員等を対象としたセミナーが開催される場合、育児休業中の職員に周知し、本人の意向を踏まえつつ、参加の機会が確保されるようにする。	・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。	

注1 「法に基づく公表の最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。「数値目標」は「特定事業主行動計画」より、「行動計画に定められた取組」は各府省の「特定事業主行動計画」より、「行動計画に基づき実施した取組」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、取組計画及び霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針のフォローアップ」(内閣人事局)等を基に作成

## 6 超過勤務の状況

	超過勤務の状況 (月平均時間/人)				行動計画に定められた取組 (事業主行動計画に記載された取組から抜粋)	行動計画に基づき実施した取組 (各府省等が実施している取組の一部を抜粋)
	目標設定時 最新値 ※時点	法に基づく公表の 最新値 ※時点	数値 目標	目標 期限		
内閣官房		35時間 ※28年度			・組織の生産性・持続可能性を高める観点から働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があることについて内閣官房副長官(事務)等から各局幹部職員に対しメッセージを发出するとともに、各局幹部職員は管理職をはじめとする職員に対し、同旨のメッセージを電子メール等で継続的に发出。 ・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。	・可能な限り早期の国会待機解除や国会待機の当番制により早期退庁を促す。 ・超過勤務状況の見える化。
内閣法制局					・管理職員を始めとする全職員に対し、局内LANを活用して、当局の業務の生産性・持続可能性を高める観点から働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があること(長時間労働を当たり前とせず時間制約のある職員がいることを前提とした業務運営、時間当たりの生産性の重視、人事評価への徹底した反映等)について、総務主幹から定期的に明確なメッセージを発信。	・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。
人事院	25.6時間 ※26年度	21.3時間 ※27年度			・ワークライフバランス推進強化月間(毎年7・8月)において、定例の局長会議の席上、事務総長から直接各局長等に対し働き方改革に係る管理職員へのメッセージを伝達し、また、当該メッセージについて、同会議メンバーから局内の管理職員に伝達するとともに、人事課から管理職員全員に電子メールにより配信し周知する。 ・人事課が本院職員の月平均の超過勤務時間の上限目標を設定した上で各局において局ごとの上限目標及び具体的取組事項を決定。	・平成29年4月25日付けで、超過勤務縮減の取組に係る通知を総務事務担当者及び職員に发出し、「職員1人当たりの超過勤務について、月平均の超過勤務時間数を平成28年度以下」を目標として超過勤務の縮減に取り組むよう周知。
内閣府	30.95時間 ※26年度	31.58時間 ※28年度			・事務次官は、組織の生産性・持続可能性を高める観点から働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があること(長時間労働を当たり前とせず時間制約のある職員がいることを前提とした業務運営、時間当たりの生産性の重視、人事評価への徹底した反映等)についてのメッセージを、電子メール及び内閣府掲示板等により、管理職員を始めとする職員に対し定期的に发出。 ・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。	・各課室単位で超過勤務状況・理由の見える化、超過勤務削減目標を設定する等の取組を実施。 ・府内幹部会議において、所属部局長等から理由及び改善策等について報告。
宮内庁					・組織の生産性・持続可能性を高める観点から、働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に改め、長時間労働を当然とせず、時間制約のある職員がいることを前提に時間当たりの生産性を重視するよう、各局幹部職員及び管理職員に対しメッセージを継続的に发出。 ・各局は、超過勤務や各種休暇の取得状況など、職員の勤務状況を直接把握した上で、推進委員会に定期的に報告し、徹底した削減、取得促進努力を行う。	・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。 ・庁内アナウンスを継続的に実施。 ・夏期・年次休暇を組み合わせた1週間以上の休暇取得を徹底。通年、月1日以上の日以上の休暇取得。加えて、WLB推進強化月間中は月3日以上の日次休暇の取得を促進。
公正取引委員会		22.0時間 ※29年			・事務総長等から、管理職員をはじめとする職員に対し、組織の生産性・持続可能性を高める観点から働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があることについて、各種会議や研修等の機会を通じて明確なメッセージを継続的に发出 ・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	・各課室の業務改善に係る取組内容をフォローアップし、「仕事をやめる」点を踏まえた取組40件を事務総局内で横展開。 ・育児休業中の職員に復帰後の勤務時間及びフレックスタイム制の利用意向を確認。 ・超過勤務予定の事前申請を呼び掛ける文言を退庁時刻2時間前にアラーム音とともに各職員のパソコンに表示することで、超過勤務の事前申請・確認の徹底を毎日周知した。
警察庁					・幹部職員(本庁の審議官級以上並びに附属機関及び地方機関の部長級以上の職員をいう。)又は管理職員(本庁、附属機関及び地方機関の課室長級職員をいう。)が参加する会議等の場において、働き方に対するこれまでの価値観を変える必要があることや幹部による休暇取得の率先垂範を呼び掛ける。 ・効率的な業務運営やWLBに資する取組について適切に人事評価へ反映。	・サンプル調査等により、毎年度少なくとも1回、超過勤務、各種休暇の取得状況等の状況を把握 ・指示の方法を、検討の方向性、成果物のイメージ、段階において必要とされている検討の程度等をできる限り分かりやすく具体的に示したり、事務の内容に見合わない程度の過度な検討・修正、必要性の低い資料の作成等を排除し、重要な業務に集中できるよう無駄を排除。 ・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。
個人情報保護委員会					・事務局長は、組織の生産性・持続可能性を高める観点から働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があることについてのメッセージを、電子メール、個人情報保護委員会掲示板等により、管理職員を始めとする職員に対し定期的に发出。 ・業務の重要度や緊急性を精査して、重要度又は緊急性の低い業務については極力廃止又は簡素化に努めるとともに、アウトソーシングが可能な業務については積極的にアウトソーシングを図る。	・事務局長から職員に対し、電子メールによりワークライフバランスの推進に関するメッセージを发出した。 ・毎週、超過勤務の状況を把握し、局内の定例会議にて報告、関係者内で情報共有を図っている。
金融庁					・ワークライフバランス推進強化月間等において、長官等の幹部職員からワークライフバランスの推進に関して、全職員向けに、組織の生産性・持続可能性を高める観点から、育児・介護等により時間制約のある職員がいることを前提とした業務運営、時間当たりの生産性の重視等、働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があることについて、メール等によりメッセージを継続的に发出。 ・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・職場環境の改善に向けた取組みを更に推進。	・全庁的な数値目標を設定。 ・各課室において、仕事文化の見直し、ラインごとの業務配分の見直し、必要性の低下した業務のスクラップ等を実施。 ・各課室、担当毎に作業スケジュールを共有し、管理者は進捗管理等のマネジメントを実施。
消費者庁		33.6時間 ※28年度			・長官は、課室長を始めとする全職員に対し、組織の生産性・持続可能性を高める観点から、また、消費者庁一人の「消費者・生活者」としての生活を送ることができる「職場」とするため、働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があることについての明確なメッセージを継続的に发出。 ・WLB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。	・毎月、各月の超過勤務状況を集計し、庁内幹部会にて報告、関係者内で情報共有を図っている。 ・翌日の各委員会の状況が不明でも、消費者庁への通告がないと推測される場合は、居所明示解除を速やかに行うよう心掛け。
復興庁					・大臣、事務次官等(事務次官、人事等担当統括官(人事等事務を担当する統括官をいう。)又は人事等担当参事官をいう。)は、メール等の方法により、職員に対し、組織の生産性・持続可能性を高める観点から働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があることについての明確なメッセージを継続的に发出。	・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き取るとともに、業務体制の見直しの検討を行う。 ・復興五輪やEBPMなどのチームを機動的に編成することにより、少ない人員で新たな課題に即応できるようにして、組織全体の業務負荷の軽減を図った。
総務省 公署等調整委員会 消防庁					・強化月間の全省庁一斉定時退庁日における本省内部部局等の定時退庁割合を70%とすることを旨とし、課室単位で定時退庁・超過勤務縮減に向けた具体的数値目標を設定。 ・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、上司と部下と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。 ・内部の会議、打合せ等に関しては、その効率的運営に努め、原則として勤務時間内に終える。 ・各府省等にまたがる調整業務(法令等協議関係業務、国会関係業務、予算関係業務、機構・定員関係業務等)による超過勤務の縮減。	・ワークライフバランス推進強化月間中における毎水曜日の定時退庁割合の目標の設定(平成32年70%)、毎水・金曜日における庁内放送による定時退庁の呼びかけ。 ・平成29年度から課室等による職員ごとの超過勤務予定とその理由を事前把握するよう、勤務時間管理者への説明や省内の会議等で周知を徹底。 ・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局等に提示し、必要に応じて省内各局等に実施状況を確認するなど、事前確認の実施の把握につとめている。 ・各種調整業務(予算、機構・定員関係業務等)、照会業務などは原則勤務時間内に実施することなどの取組を実施。
法務省 公安審査委員会 公安調査庁					・幹部職員は、管理職員を始めとする全職員に対し、組織の生産性・持続可能性を高める観点から、長時間勤務を当たり前とせず、時間制約のある職員がいることを前提とする業務体制の構築・運営の必要性、時間当たりの生産性の重視、業務改善の余地は常に存在すること、職員一人ひとりが当事者意識・コスト意識を持つことの重要性、働き方改革に向けた取組の人事評価への反映等について、明確で具体的なメッセージを継続的に発信。	・人事課長通知に基づき、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ている。 ・本省において、ワークライフバランス推進強化月間中の事務次官等による巡回及び毎週水曜日の庁内放送を実施。

注1 「法に基づく公表の最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。「数値目標」は「特定事業主行動計画」より、「行動計画に定められた取組」は各府省の「特定事業主行動計画」より、「行動計画に基づき実施した取組」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、取組計画及び霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針のフォローアップ」(内閣人事局)等を基に作成

## 6 超過勤務の状況

	超過勤務の状況 (月平均時間/人)				行動計画に定められた取組 (事業主行動計画に記載された取組から抜粋)	行動計画に基づき実施した取組 (各府省等が実施している取組の一部を抜粋)
	目標設定時 最新値 ※時点	法に基づく公表の 最新値 ※時点	数値 目標	目標 期限		
外務省					・夏季休暇やワークライフバランス推進月間等の機会を捉え、事務次官等から全省員向けメッセージを发出。 ・「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を評価項目とする。	・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。対象職員の課室長に対しては、人事課長から注意喚起。 ・主任課長会議・首席事務官会議等において超勤削減に向けた取組を励行。
財務省					・事務次官等の幹部職員(審議官級以上(地方機関等を含む。))から、管理職員(課室長級(地方機関等を含む。))をはじめとする職員に対し、組織の生産性・持続可能性を高める観点から、時間制約のある職員がいることを前提に、これまでの長時間労働を当たり前とする価値観を抜本的に変え、時間当たりの生産性を重視した質の高い業務運営を行う必要があることについて、各種会議やワークライフバランス推進強化月間等の機会を通じて、メッセージを継続的に发出する。 ・新規事務を行う場合には、その必要性和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。	・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。 ・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。
国税庁					同上	同上
文部科学省 文化庁 スポーツ庁					・大臣や事務次官、官房長等から、管理職員(課室長級(地方機関等を含む。))をはじめとする職員に対し、組織の生産性・持続可能性を高める観点から働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があること(長時間労働を当たり前とせず時間制約のある職員がいることを前提とした業務運営、時間当たりの生産性の重視、人事評価への徹底した反映等)についての明確なメッセージを継続的に发出する。 ・会議や上司からの仕事の発注等について原則勤務時間内に行うことや会議等の1時間ルールを設定。	・ワークライフバランス推進強化月間中に、事務次官から管理職員をはじめとする全職員に対し、価値観・意識の改革についてのメッセージを发出するとともに、年間を通して、全府省一斉定時退庁日において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、勤務時間制度などワークライフバランスの実現に資する各種制度について全職員に周知を行った。 ・平成29年度後期より人事評価における課室長級職員の能力評価の着眼点について、部下をいかに観点から、部下に行わせる職務を具体化した上で割り振り、その職務を達成するまで支援することの観点を加えた。
厚生労働省	13.4時間(常勤職合計) ※26年	13.3時間 ※27年			・ワークライフバランス推進強化月間に、事務次官から、幹部職員・管理職員をはじめとする全職員に対し、組織の生産性・持続可能性を高める観点から働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要性についての明確なメッセージを継続的に发出する・事務次官から全職員に対しメッセージを継続的に发出。 ・時代に即した合理的かつ効率的な行政を実現するための取組に向けてとられた行動等を適切に人事評価に反映。	・管理職がとるべきマネジメントの徹底を図り、管理職が局内、課内において適正な業務分担となっているか検証し、必要があれば業務分担の見直しを適宜行うことや、無駄詰め無駄な作業をさせないといった業務負担の軽減につながる取組が徹底されているか否か、全職員アンケートを実施の上、事務次官及び厚生労働審議官から、各局別に集計したアンケート結果を元に各局長に対してフィードバックを行った。 ・深夜まで対応した職員の翌日の選出勤務制度の活用。
農林水産省 林野庁 水産庁					・事務次官、官房長官等は管理職員をはじめとする職員に対し、組織の生産性・持続可能性を高める観点から働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があることについての明確なメッセージを半期ごとに継続的に发出する。 ・部内の会議、打ち合わせ等に関しては、その効率的運営に努め、勤務時間内に終えることを原則とする。	・各部署が働き方改革に資する取組を3か条設定し、実施を部下に約束。 ・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担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。 ・A課において、100時間を超える超過勤務者が大幅に減少。(前年2月～10月:68人→今年2月～10月:28人)
経済産業省 資源エネルギー庁 特許庁 中小企業庁					・管理職員は、超過勤務の必要性の事前確認を徹底し、超過勤務の必要がない職員に早期退庁を強力に促す。 ・時間意識の向上、職場活性化のベストプラクティスの創出のため、モデル課室において先導的な取組を実施。 ・国会関連業務の見直し。	・不要不急の超過勤務を縮減するため、超過勤務の必要性に関する事前確認のルールを策定。 ・働き方改革の取組を積極的に進めようとする課室をモデル課室に指名して働き方改革の先導的な取組を進めた。 ・国会関連業務について、割振調整の迅速化、プロセス管理の徹底、審査手続の効率化、待機・登録の合理化、外出先等から資料確認ができるシステムの利用者の拡大、深夜まで対応した職員の翌日の選出勤務制度の活用促進等の取組を引き続き徹底的に実施した。特に、大臣答弁については22時半までのセットを省内に徹底し、ほぼすべての答弁で達成。大臣も夜のうちに答弁を確認し、このため早期の答弁レクも大幅に短縮。
国土交通省 観光庁 気象庁 運輸安全委員会 海上保安庁					・大臣、事務次官等から、管理職員を始めとする職員に対し、組織の生産性・持続可能性を高める観点から働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があることについての明確なメッセージを毎年のWLB推進強化月間等の様々な機会に发出。 ・作業発注やメール送信において、作業内容を精査し、依頼先の部署の作業とは関係のない情報を削除する、添付ファイルの内容をメール本文に簡潔に記載するなど依頼先の負担を軽減する工夫を行う。	・課等の単位で、重要テーマの選定、優先すべき業務の明確化、業務の廃止・縮小、業務分担の見直し等を行う「業務プロセスの改善」を実施。 ・国会記事の貸与ルールを合理化し、特に若手職員の負担を軽減。 ・大型ディスプレイ等を使用して幹部説明を実施し、その場で確認・修正することで作業時間を短縮。
防衛省 防衛装備庁					・働き方改革に当たっては、大臣や各機関等の長等からの継続的なメッセージの发出により、管理職員(課室長相当職(機関等を含む。))以下同じ。)等への浸透を図る。 ・人事担当部局は、必要最小限に限るべきものという認識を管理職員に持たせ、管理職員は、超過勤務の必要性の事前確認を徹底するとともに、超過勤務縮減に向けた取組と成果を職員の人事評価に適切に反映させる。	・内部部局における事前確認実施状況については、大臣官房秘書課が各庶務担当課に対して聴取し把握している。 ・各機関へ労働時間短縮対策に係る通知文書を发出し、超過勤務縮減の取組を徹底。
環境省					・事務次官から管理職員をはじめとする職員に対し、組織の生産性・持続可能性を高める観点から働き方に対する価値観を抜本的に変える必要があることについての明確なメッセージを幹部会等の場で継続的に発信する。 ・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。	・課室毎に超過勤務の予定時間、理由等を日々確認できる様式を新たに追加作成した。 ・改革プログラムにおいて、個人別、課室別目標を設定。
原子力規制委員会 (原子力規制庁)					・原子力規制庁長官は、ワークライフバランス推進強化月間に、管理職員を始めとする職員に対し、仕事と生活の調和の実現と組織の生産性・持続可能性を高める観点から働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があることについて、メッセージを发出する。 ・管理職員に対して超過勤務時間の報告を毎月行い、超過勤務の必要性の確認を行うことや、職場の業務状況に応じた超過勤務縮減に向けた適切な取組と成果を人事評価に反映させる。	・過去に一定時間を超えた職員について当該年度中はその後の状況を幹部に報告し、適宜個別に面談を実施。 ・係単位で繁忙期ごとの超過勤務の目標を設定し、削減に向けた取組を行った。達成状況を定期的に幹部に報告。
会計検査院					・事務総長等から、管理職員をはじめとする全ての職員に対し、組織の生産性・持続可能性を高める観点から働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があることについてのメッセージを定期的に发出する。 ・定時退庁日における超過勤務の必要性の事前確認を徹底する。	・定時退庁日のみならず、職員の勤務状況を的確に把握するため、正規の勤務時間外の業務の事前登録を毎日実施。 ・上記事前登録のアンケートを実施し、事前確認実施状況を確認。

注1 「法に基づく公表の最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。「数値目標」は「特定事業主行動計画」より、「行動計画に定められた取組」は各府省の「特定事業主行動計画」より、「行動計画に基づき実施した取組」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、取組計画及び霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針のフォローアップ」(内閣人事局)等を基に作成

## 7 管理職の女性割合

	管理職(本省課室長相当職以上)の女性割合				行動計画に定められた取組 (事業主行動計画に記載された取組から抜粋)	行動計画に基づき実施した取組 (各府省等が実施している取組の一部を抜粋)
	目標設定時最新値 ※時点	法に基づく公表の最新値 ※時点	数値目標	目標期限		
内閣官房	4.3% ※27年度	6.4% ※28年度			・内閣官房副長官(事務)等から管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来の意識や慣行の改革、女性職員のキャリア形成支援など意欲を向上させる取組の重要性について明確なメッセージを継続的に発信。 ・他の府省等とも連携しつつ、活躍する先輩女性職員が歩んできたキャリアパスの事例や先輩職員からの経験談などのキャリアパスモデルを紹介することを通じて、若手女性職員の意欲の向上を図る。	・採用から現在までのキャリアパスを線表化し、これを用いて本人と面談を行い、将来のキャリア構想の意見交換を行った。面談結果は異動案等に反映。 ・将来の管理職業務を見据え、様々な部署を経験するよう移動に配慮。
内閣法制局					・総務主幹から管理職員に対し、女性の登用を図る観点から、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の明確なメッセージを継続的に発信。 ・若手のうちに公務の魅力や仕事の面白さを認識できるよう、他府省への出向を含めできる限り多くのポストを経験させる。特に、係員のうちに一定期間、審査実務の経験をさせる等の取組を行う。また係長級となつてからでも多様な業務の経験をさせる。	・従来、女性が就くことがなかった官職(法令審査を担当する部の総務主任)に、初めて女性職員を登用した。 ・出産・子育て期後の業務に活かすべく、個別に携わることが難しい重要業務について、その取りまとめとして携わり、自己研鑽できる部署に配置している。
人事院	10.1% ※27年度	12.9% ※28年度			・ワークライフバランス推進強化月間に発出する事務総長からのメッセージにおいて、女性の登用を図る観点からの従来の意識や慣行の改革、女性職員のキャリア形成支援等意欲を向上させる取組の重要性についての明確なメッセージをその内容として盛り込む。 ・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。	・新たに育児事情のある者の繁忙部署(政策協議部門)への配置を実施。平成30年4月にも院内調整部門等への配置を実施予定(育児等の時間制約のある者も区別なく配置し、上司・同僚職員がサポートを得て業務遂行。)
内閣府	5.6% ※27年度	5.3% ※28年度			・事務次官は、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来の意識や慣行の改革、キャリア形成支援等、女性職員の意欲を向上させる取組の重要性についての明確なメッセージを電子メール、内閣府掲示板等により定期的に発信。 ・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。	・人事面談や職員調書を通じて、どのような業務やどのような組織への貢献の仕方を希望しているかについて聴取し、その内容と本人の適性も踏まえて育成するようにしている。
宮内庁	3.8% ※27年度	3.8% ※28年度			・推進委員会は、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来の意識や慣行の改革、女性職員のキャリア形成支援の重要性について明確なメッセージを継続的に発信。 ・女性職員のうち優秀と見込まれる者については、必要な職務機会の付与や研修などの支援を通じて積極的な育成に努める。その際、出産・子育て期等を迎える前後で管理職となるために必要な重要なポストを経験させたり、必要な研修に優先的に参加させるなど、柔軟な人事管理に努める。	・面談等を通じて、育児休業から復職した者を含めた女性職員の意向を聴取し、その意向と適性を考慮した人事配置を行った。 ・これまで女性職員の配置がほとんど無かったポストに女性職員を登用した。
公正取引委員会	5.0% ※27年度	9.0% ※29年12月1日			・事務総長等から、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来の意識や慣行の改革、女性職員のキャリア形成支援の重要性について、各種会議や研修等の機会を通じて明確なメッセージを継続的に発信。 ・特定の業務に女性が多く配置されている、男性職員のみが配置されてきた業務があるなど、職域が固定化されていないを確認し、固定化の解消を図る。 ・ロールモデルとなる先輩女性職員が歩んできたキャリアパスの事例や先輩女性職員からの経験談等のキャリアパスモデルを紹介すること等を目的とした、女性職員のキャリアイメージ形成支援のための内部研修を実施する。	・男性職員が長年配置されている法執行部門の管理職ポストに女性職員を配置。 ・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、育児休業中や育児休業から復帰した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。
警察庁	1.2% ※27年度	1.5% ※28年度			・意欲と能力のある女性職員の登用促進に向けて、人事評価制度の活用等による能力・実績に基づく適材適所の人事配置を徹底するなどして人材の活用を図る。 ・女性職員を対象とした研修の実施、メンター制度等の活用、ロールモデルとなり得る職員の経験談を推進室で取りまとめ周知すること等により、女性職員等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。	・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。 ・先輩女性職員が業務上その他の悩みの相談に応ずるなど、メンター制度を運用している。
個人情報保護委員会	12.5% ※27年度	16.6% ※28年度			・事務局長は、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来の意識や慣行の改革、キャリア形成等、女性職員の意欲を向上させる取組の重要性についての明確なメッセージを電子メール、職員掲示板等により定期的に発信するものとする。	・事務局長から管理職員等に対し、局内の定例会議及び電子メールにより、女性活躍や女性職員の登用拡大等の取組の重要性について発信した。
金融庁	3.4% ※27年7月	3.1% ※28年7月			・ワークライフバランス推進強化月間等において、長官等の幹部職員から、ワークライフバランスの推進に関して、全職員向けにメール等によりメッセージを継続的に発信。 ・女性職員が出産、子育て等を経験後も職務に復帰し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等の人事運用を行う。	・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各専門分野を意識した人事運用を行うつつ、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。
消費者庁	16.7% ※27年度	16.7% ※28年度			・長官から課室長等に対し、女性登用を図る観点から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の明確なメッセージを継続的に発信する。	・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、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を継続的に実施。
復興庁	0% ※27年度	0% ※28年度			・大臣、事務次官等は、メール等の方法により、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、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の明確なメッセージを継続的に発信 ・女性職員に適切な相談の機会が確保されるよう、内閣人事局、人事院、出向元の各府省等と連携しつつ女性向けの研修への参加等を通じた府省横断的な人的ネットワークの形成を促進する。	・当庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、出向元と連携・協議しながら職務経験・職務機会を付与している。
総務省 公害等調整委員会 消防庁	1.2% ※27年度	2.3% ※29年度			・強化月間の機会などをとらえ、事務次官等から管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、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の明確なメッセージを継続的に発信。 ・役職別、採用区分別、年次別など適切な区分に基づき、女性職員の登用の実態や課題について正確な現状把握を行い、特定業務における女性職員の偏在や職域の固定化などを招くことがないよう、効果的な対策の立案に活用する。	・これまで女性職員が配置されていなかったポストに女性職員を登用(情報流通政局長)。
法務省 公安審査委員会 公安調査庁	常勤職員(検事を除く):5.8% 検事:22.4% ※27年度	常勤職員(検事を除く)6% 検事:22.9% ※28年度			・幹部職員は、管理職員に対し、成績主義・平等取扱原則に基づいた意欲と能力のある女性の登用を図る観点から、従来の固定的な性別役割分担意識・価値観・職場慣行の改革、柔軟な人事管理及び計画的な育成の必要性、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等についての明確なメッセージを継続的に発信。 ・計画期間未だに、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。	・女子刑務所視察時や衆・参法務委員会等において、大臣から、キャリア形成の前提となる女性刑務官の離職防止や働きやすい職場環境の更なる整備のための取組を今後も実施する旨のメッセージが発信された。 ・各庁の長が出席する各種会議等において、女性職員の採用・登用を含む多様な人材の確保・育成について周知。 ・一部の組織において、新規採用職員のうち女性のみを対象とした研修を実施。受講者の意欲向上、悩みや不安の解消、ネットワークづくりといった成果が現れている。

注1 「法に基づく公表の最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。「数値目標」は「特定事業主行動計画」より、「行動計画に定められた取組」は各府省の「特定事業主行動計画」より、「行動計画に基づき実施した取組」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、取組計画及び霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針のフォローアップ」(内閣人事局)等を基に作成

## 7 管理職の女性割合

	管理職(本省課室長相当職以上)の女性割合				行動計画に定められた取組 (事業主行動計画に記載された取組から抜粋)	行動計画に基づき実施した取組 (各府省等が実施している取組の一部を抜粋)
	目標設定時最新値 ※時点	法に基づく公表の最新値 ※時点	数値目標	目標期限		
外務省	7.4% ※27年度				・人事課において、女性職員への支援のため、育児・介護制度の説明会を年2回開催する。	・管理職向けの研修において、女性活躍や女性職員の登用拡大の重要性につき意識啓発。 ・若手女性職員のロールモデルとなるよう、優秀な女性職員のキャリア形成支援を積極的に実施。
財務省	2.3% ※27年7月1日	3.6% ※29年7月1日			・事務次官等の幹部職員から、管理職員をはじめとする職員に対し、女性の登用を図る観点から、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、各種会議やワークライフバランス推進強化月間等の機会を通じて、メッセージを継続的に発出する。	・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。 ・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。
国税庁	3% ※27年7月1日	4.4% ※29年7月1日		同上	同上	同上
文部科学省 文化庁 スポーツ庁	10.3% ※27年度	8.6% ※28年度			・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。 ・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。	・職場に円滑に適応し、その能力を十分に発揮できるような環境を整備することを目的として、省内での勤務経験の少ない新規採用職員等(メンティー)と勤務年数3～10年目程度の先輩職員(メンター)とのランチ会を年3回実施し、互いに面談を持ち、今後、メンター、メンティー同士が気軽に相談しやすい環境の醸成を図った。
厚生労働省	7.7% ※27年度	9.7% ※28年度			・事務次官から、幹部職員・管理職員に対し、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の明確なメッセージを継続的に発出する。 ・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。	・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。
農林水産省 林野庁 水産庁	2.6% ※27年度	3% ※28年度			・事務次官、官房長等から、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、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明確なメッセージを継続的に発出する。 ・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職員に気軽に相談できるような体制を整備する。	・本省に勤務している係長級～課長補佐級の女性職員を対象に、外部講師による女性職員のキャリア形成セミナーを実施。 ・仕事と育児に関する座談会(昼食会)を四半期毎に実施し、小学生以上の子を持つ先輩職員と意見交換できる場を設けた。
経済産業省 資源エネルギー庁 特許庁 中小企業庁	7.5% ※27年度	8.3% ※28年度			・事務次官等の幹部職員から、管理職員をはじめとする職員に対し、女性の登用を図る観点から、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の明確なメッセージを継続的に発出する。 ・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積極的に行い、意欲、スキル等を高め、昇任スピードを加速する。	・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。 ・また、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。
国土交通省 観光庁 気象庁 運輸安全委員会 海上保安庁	1.0% ※27年度	1.2% ※28年度			・大臣、事務次官等から、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、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の明確なメッセージを毎年のWLB推進強化月間等の様々な機会に発出 ・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。	・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。
防衛省 防衛装備庁	1.0% ※27年7月	1.4% ※29年7月			・大臣や各機関等の長等は、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、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の明確なメッセージを、機会を捉えて継続的に発出する。 ・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。	・本省及び各駐屯地、基地等(計18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。 ・女性職員のロールモデル集や女性職員の活躍事例集を作成し、冊子を配布するなど、防衛省・自衛隊で活躍する女性職員が歩んできたキャリアパス事例や経験談を紹介。
環境省	6.2% ※27年度	7.8% ※28年度			・事務次官から、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、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明確なメッセージを継続的に発出する。 ・人事担当者又は上司、メンターによる面談を行い、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る。	・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。 ・内閣人事局主催の研修に積極的に参加させた。 ・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必ず同性のメンターをマッチングするなどの工夫を行った。
原子力規制委員会 (原子力規制庁)	0.9% ※27年度	0.9% ※28年度			・推進本部長は、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、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の明確なメッセージを継続的に発出する。 ・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に気軽に相談できるような体制を整備する。	・力量管理の一環としてキャリアマップの作成を行っている。 ・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。
会計検査院	1.0% ※27年度	2.4% ※29年度			・事務総長等から管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、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のメッセージを定期的に出す。 ・男女ともに、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入れつつ、速やかに昇任させる。	・プロパーの女性職員を初めて専門調査官(室長級の官職)に登用した。

注1 「法に基づく公表の最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。「数値目標」は「特定事業主行動計画」より、「行動計画に定められた取組」は各府省の「特定事業主行動計画」より、「行動計画に基づき実施した取組」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、取組計画及び霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針のフォローアップ」(内閣人事局)等を基に作成