

平成30年度 女性職員活躍と職員のワークライフバランス推進のための取組計画等の実施状況

大項目	中項目		各取組の実施状況 (A)	(A)で「実施未定」を 選択した場合の理由 (B)	取組を行った(行う)時期、取組内容及び取組における工夫 (C)	取組を行ったことによる具体的な 果 (D)		
	小項目							
働き方改革	1	価値観・意識の改革についての明確なメッセージの継続的発信	実施		【継続】ワークライフバランス推進強化月間(以下「WLB月間」という。)に合わせ、事務総長から全職員に対し、超過勤務の縮減、休暇(年次休暇・夏季休暇・男の産休)等の取得促進、テレワークを含む業務改革・働き方改革の推進等についてメッセージを発信した。 【継続】WLB月間に合わせ、総括審議官から各局長に対し、業務改革・働き方改革の取組に関する通知、及び「ゆう活」の取組に関する通知を发出了した。 【継続】WLB月間中、事務総長又は総括審議官が、定時退庁・早期退庁を促すため、執務室の巡回を行った。	WLB月間後に取組状況に係るフォローアップ調査を行ったところ、多くの課室が各種取組に参加していた。		
		管理職に求められるマネジメントに関する意識醸成に向けた取組の実施	実施		【新規】本院の管理職員等を対象として、職場におけるメンタルヘルスの保持増進等を図る観点も加味した管理職のマネジメント能力を向上させるための「管理者向けマネジメント研修」を実施した。 【継続】内閣人事局主催「働き方改革と女性活躍、ワークライフバランス推進に係る管理者向けeラーニング」を本院課室長級職員、各地方事務局(所)長及び各地方事務局課長等に受講させた。 【拡充】人事評価記録書のうち地方事務局(所)長及び課長等の能力評価のマネジメント行動に係る着眼点を改正し、職員に周知した。	管理職等のマネジメントに対する意識が向上し、超過勤務の縮減、休暇の取得促進、育児中の職員等に対する職場のバックアップ体制の整備等につながっている。		
	b	7 本府省等における課室長級職員を対象とした多面観察の実施	実施		【拡充】内閣人事局において実施している多面観察(第4次試行)に参加し、本院等の課長級職員の一部を対象とした多面観察を実施している。			
		1 地方等(地方支分部局及び施設等機関)における管理職を対象とした多面観察の実施	実施未定	本院等における実施状況を踏まえて地方への拡大について検討する予定。				
	3	業務の廃止も含めた効率化や職場環境の改善策の実施	実施		【新規】WLB月間において、部内会議の必要性を精査し、メール連絡等で代替できる会議を削減したり、用件の明確化や宛名・挨拶文の省略など院内職員間のメール送信のルールを設定するなど、業務合理化・効率化を進めた。	メールでの連絡等による代替により削減できた会議数は約50であった。送信ルールの設定により、メールの内容を確認する時間や作成に要する時間を短縮できた。		
	4	超過勤務の縮減の徹底	実施			・一定の超過勤務時間数を超えた職員が幹部職員に認識されるようになり、超過勤務縮減の環境整備を進めることができた。		
	a	7	省内全体における超過勤務の事前確認の徹底	実施		【継続】平成30年4月24日付けで、超過勤務縮減の取組について通知を发出し、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。	
			1	超過勤務状況・理由の見える化や目標設定など、超過勤務の縮減に向けた工夫	実施		【継続】平成30年4月24日付けで、超過勤務縮減の取組について管理職宛の通知及び職員向けの通知を发出し、「職員1人当たりの超過勤務について、月平均の超過勤務時間数を平成27年度から平成29年度の3ヶ年平均から1時間減じた時間数以下」を目標として超過勤務の縮減に取り組むよう周知した。	
		ウ	一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置	実施		【拡充】1ヶ月あたりの超過勤務時間数が60時間を超えた者の人数及びその理由について、院内幹部の会議において情報共有している。また、一定の時間を超えて超過勤務をした職員については、健康管理医による面接指導を実施している。		

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						
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。		
	休暇の取得促進		実施		【継続】年次休暇の取得促進について通知を发出し、準課長以上の職員には毎月マイホリデーを設定させ、当該日は少なくとも半日の休暇を取得する取組を実施している。	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30年の年次休暇取得日数は、15.6日(平成29年15.4日)となった。	
	テレワークの推進		実施		【継続】WLB月間に合わせて事務総長から全職員に対して发出したメッセージにおいて、「テレワーク・デイズ」の機会を捉えたテレワークの積極的な活用を呼びかけた。	リモートアクセス環境の整備により、テレワークにより処理可能な業務が飛躍的に拡大し、勤怠管理もしやすくなったことから、平成31年度より従来は育児中の職員に限定していたテレワーク対象職員を全職員(地方事務局等の職員を含む。)に拡大する予定(現在新環境におけるテレワークの試行を実施中)。	
	a	7	地方等(地方支分部局及び施設等機関)におけるテレワーク制度の導入	今後実施		【新規】平成31年度より実施予定(現在試行を実施中)。	
		イ	テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等	実施	【新規】平成30年10月のLANシステム更改に合わせて、全ての職員が自身のシンクライアント端末を用いて外部接続が可能となるよう、リモートアクセス環境を整備した。	
				地方等(地方支分部局及び施設等機関)	実施	【新規】平成30年10月のLANシステム更改に合わせて、全ての職員が自身のシンクライアント端末を用いて外部接続が可能となるよう、リモートアクセス環境を整備した。	
	ウ	本府省等におけるテレワーク勤務者が会議に遠隔参加(Web会議)するための機能の整備	今後実施		【新規】平成31年度中にWEB会議システムを構築し、テレワーク職員がWEB会議に参加できるようにする予定。		
	8		リモートアクセス環境の整備	実施			
	a	7	本府省等における携帯端末(スマホ、タブレット等)によるリモートアクセス環境の整備	今後実施		【新規】平成32年度予算概算要求において、必要経費を計上する方向で引き続き検討。	
		イ	本府省等におけるPCによるリモートアクセス環境の整備	実施		【新規】平成30年10月のLANシステム更改に合わせて、全ての職員が自身のシンクライアント端末を用いて外部接続が可能となるよう、リモートアクセス環境を整備した。	
ウ		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】平成30年10月のLANシステム更改に合わせて、全ての職員が自身のシンクライアント端末を用いて外部接続が可能となるよう、リモートアクセス環境を整備した。		
9		ペーパーレス化の推進	実施			資料の印刷・配布に要する事務負担が軽減した。	
a	7	タブレット端末や無線LAN環境等の整備	今後実施		【新規】平成31年度中に、本院の一部の会議室及び幹部室に無線LAN環境を整備する予定。		
	イ	審議会資料のペーパーレス化					
	ウ	幹部会議等資料のペーパーレス化	実施		【拡充】メールや共有フォルダを活用することにより、一部会議資料等の紙媒体での配布を取りやめている(毎月の定例局長会議)。平成31年度中に本院の一部の幹部室等に無線LANを整備し、会議や幹部説明におけるペーパーレス化をさらに推進する予定。		

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						
	10	フレックスタイム制度の拡充		実施	【拡充】人事院規則15-14の改正にあわせ、障がいをもつ職員が育児介護と同様のフレックスタイム制度を利用できるよう内規を整備した。	フレックス制度の利用促進のための環境整備に資するものとなっている。	
		b	7 全職員に対するフレックスタイム制度・手続の定期的な周知徹底及び利用意向の確認	実施	【継続】「ゆう活」の実施に当たり、職員に対して、改めてフレックスタイム制度及びその利用手続について周知した。		
	11	その他(「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)					
活躍・介護等と両立して できるための改革	1	男性職員の育児休業取得率		目標：13% (平成32年)、現状：30.0% (平成29年度)、目標設定時：35.0% (平成26年度)			
	2	男性職員の「男の産休」(配偶者出産休暇・育児参加のための休暇)取得率		目標：両休暇合計5日以上取得率100%、現状：90.0% (平成29年度)、目標設定時：15.0% (平成26年度)			
	3	男性職員の家庭生活参画促進に向けた管理職員向けの意識啓発の実施		実施			
		b	7 メールによる意識啓発・周知	実施		【継続】WLB月間に当たり開催した幹部会議において、事務総長から各局長に対して、男性職員の家庭生活への参画促進について言及するとともに、その内容を全管理職員に対してメールで発信した。	
			イ セミナーによる意識啓発・周知	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)	
				実施		【継続】内閣人事局主催「働き方改革と女性活躍、ワークライフバランス推進に係る管理者向けeラーニング」を本院課室長級職員、各地方事務局(所)長及び各地方事務局課長等に受講させた。	
	4	男性職員の育児休業、「男の産休」(配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇)の取得促進		実施		【新規】平成30年10月1日付けで、男性職員による「男の産休」及び育児休業取得を促進するための取組みについて通知を发出し、職員に対して「男の産休」等の取得促進に積極的に取り組むよう周知した。 【新規】出生予定連絡票を提出した男性職員の所属長に対し、「男性職員の育児参加促進のためのチェックシート」を配付し、当該職員との休暇等の取得日程の相談、取得環境の整備、休暇の取得状況等の報告等を依頼している。	男性職員の育児休業及び「男の産休」の取得促進について周知することにより、幹部職員の意識が向上し、当該休暇等の取得促進のための環境整備に資するものとなった。
		a	7 大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施		【継続】WLB月間に合わせて事務総長から全職員に対して发出したメッセージにおいて、「男の産休」及び育児休業の取得促進を呼びかけることとともに、各局筆頭課長の会議において、人事課長からこれらの制度の概要及びその取得促進について周知した。	
			イ 上司又は人事担当部局による男性職員の配偶者の出産予定把握のための工夫	実施		【継続】出生予定連絡票により育児休業及び「男の産休」取得希望を職員が申し出ることにより、上司及び人事当局が把握する仕組みを導入している。	
	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		【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。

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						
	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。 【継続】育児休業から復帰する職員に対しては、復帰後の働き方についての希望の聴取や今後のキャリアデザインについて相談するため、人事課による個別面談を実施している。	育児休業からの円滑な職場復帰に役立っている。	
	7	育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施	(独自実施のもの)	実施		【継続】育児休業中の職員についても、女性職員のキャリアイメージ形成支援及び仕事を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(「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)					
女性の活躍推進のための改革	1	女性の採用目標			【全体】 目標：30% (毎年度)、現状：50.0% (平成31年4月1日)、目標設定時：35.3% (平成27年4月1日) 【総合職】 目標：30% (毎年度)、現状：33.3% (平成31年4月1日)、目標設定時：33.3% (平成27年4月1日)		
	2	女性の登用目標			【本省課室長相当職】 目標：14% (平成32年度末)、現状：12.1% (平成30年7月)、目標設定時：10.8% (平成27年7月) 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：24% (平成32年度末)、現状：21.6% (平成30年7月)、目標設定時：22.0% (平成27年7月) 【係長相当職(本省)】 目標：38% (平成32年度末)、現状：37.5% (平成30年7月)、目標設定時：37.6% (平成27年7月)		
	3	国家公務員採用試験の女性申込者・合格者の拡大に向けた広報活動	実施		【継続】内閣人事局や人事院が主催する女性を対象とした啓発活動、業務説明会等に積極的に参加するとともに、女性を対象とした独自の業務説明会を開催した。	総合職試験、一般職試験ともに、官庁訪問に訪れた受験生の3割以上が女性であった。	
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施				
	b	ア 育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性の中途採用	実施		【継続】人事課において、育児等を理由とした中途退職者の連絡先の把握等に努めている。		
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	実施		【継続】従来から基本的に性別にとらわれない人事配置を行ってきたが、以下のポストについて女性職員を初めて配置。 ポスト：給与局給与第二課長補佐(審査班) 業務内容：職務の級の定数の設定及び改定に関する意見等		
	6	管理職の候補となり得る女性職員の計画的な育成(配置、研修、個別の育成方針の策定等)	実施			管理職員への登用のために必要となる多様な経験を女性職員にも積ませることができるようになった。	

大項目	中項目		各取組の実施状況 (A)	(A)で「実施未定」を選じた場合の理由 (B)	取組を行った(行う)時期、取組内容及び取組における工夫 (C)	取組を行ったことによる具体的な成果 (D)		
	小項目							
	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	転勤の可否が発用に及ぼす影響の排除・縮小		実施				
	a	ア	キャリアパスにおける転勤の在り方(必要性、異動先、タイミングの多様性確保等)についての再検討	実施		【継続】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、発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	女性職員の発用の拡大に向けた管理職員向けの啓発活動の実施		実施			女性職員のキャリア形成に対する管理職員の理解が深まり、育児中の職員等に対する職場のバックアップ体制が整備されるようになった。	
	a	ア	大臣や事務次官、官房長等から、管理職に対する、女性職員の意欲を向上させる取組の重要性についてのメッセージの継続的発信	実施		【継続】WLB月間に当たり開催する幹部会議において、事務総長から管理職員に対して、女性の発用を図る観点からの従来の意識や慣行の改革、女性職員のキャリア形成支援等の取組の重要性について周知。		
		b	ア	(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	女性職員の発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「女性職員発用推進セミナー」へ職員を派遣、受講させた。
	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施			出産、育児を理由として退職する女性職員はほとんどいなくなった。	
	a	ア	若手女性職員のキャリアイメージ形成支援による意欲向上研修の実施 (独自実施のもの)	実施		【継続】本院勤務の年齢35歳未満の女性職員を対象に、キャリアイメージ形成支援及び仕事をやるモチベーションの維持促進を目的とした「女性職員キャリアモチベーション」研修を実施した。		
				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。		

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						
	b	ア	出産・育児期にあっても、本人の能力・意欲を踏まえ、必要な配慮をした上で、繁忙部署の業務を継続して担当させるなど、職務経験を付与	実施		【継続】育児等の時間制約のある場合でも意欲と能力のある職員については、院内調整部門、政策協議部門等の繁忙部署への配置を行い、上司・同僚のサポートを得て業務経験を積ませている。	
	10	その他(「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)					
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						

【表の見方について】

- ※1 「各取組の実施状況(A)」については、「実施」「今後実施」又は「実施未定」を記載しています。小項目の一部について実施している場合又は小項目については実施していないが中項目に該当する取組を実施している場合には、「実施」としています。
- ※2 「各取組の実施状況(A)」で「実施」としているものについては、平成30年度に新たに取組を始めたこと、既存の取組のうち拡充したこと、特に力を入れたこと又は継続して取り組んでいることを「取組を行った(行う)時期、取組内容及び取組における工夫(C)」(以下、「C欄」)に記載しています。また、中項目ごとの具体的な成果について、「取組を行ったことによる具体的な成果(D)」に記載しています。
- ※3 「各取組の実施状況(A)」で「今後実施」の場合は今後の実施時期、「実施未定」の場合は未実施の理由を「C欄」に記載しています。
- ※4 小項目の「a」は「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」等で実施すべき内容が具体的に記載されている事項、「b」はa以外で当該取組指針に関連する事項を記載しています。
- ※5 今回公表する内容は、「人事院における女性職員活躍と職員のワークライフバランス推進のための取組計画」Vの2に基づき女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会に報告し公表された内容と同一です。