

## 平成29年度 女性職員活躍と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フォローアップ

		取組状況		具体的な取組内容(新規、拡充又は特に注力したこと、取組の成果) 又は 未実施の理由	
		実施	未実施		
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		○	環境事務次官メッセージを平成29年6月に全職員に向け発信した。
	2	管理職に求められるマネジメントに関する意識醸成に向けた取組の実施	本府省	○	
			地方等	○	本省で実施した管理職員研修資料の共有及びビデオ録画での受講を可能とした。
	2-1	管理職に求められるマネジメント行動に関する周知等の実施	○	人事評価マニュアルを職員ポータルに掲載するとともに、幹部職員に対し、メールにて「管理職のマネジメント能力に関する懇談会報告書」を共有した。	
	2-2	管理職に求められるマネジメントの観点を加味した各府省等独自の研修等の実施	○	本省課室長級以上の管理職員を対象に、外部専門家の支援を受け、管理職員の問題意識の醸成や長時間勤務職員へのマネジメント等を目的とした研修を3回実施。年度当初や昨年度と比較し、長時間勤務職員が減っている。	
	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		○	
	4	超過勤務の縮減の徹底		○	環境省職員の働き方・休み方改革プログラムを4月に改定し、設定されている目標を効率よく、また職員の負担を軽減しながら出退勤管理が行えるよう、29年8月に出退勤簿を新様式に改めた。
		4-1	超過勤務の事前確認の徹底	○	
		4-2	超過勤務の事前確認実施状況の把握	○	出退勤簿に超過勤務の予定時間、理由等を入力させ、課室毎にとりまとめたものを月1回秘書課へ提出することにより課室毎の実施状況を把握している。
		4-3	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	○	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、課室別目標を設定している。
4-4		一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置	○	長時間勤務(月80時間を超える超過勤務)を行った職員について、各課室より部局総括課に報告し、翌月の幹部会議において報告を行っている。	
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		○	各職種人事担当者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を行っている。	
6	休暇の取得促進		○	全ての職員は年間12日以上の子次休暇を取得し、その上で年間15日以上の子次休暇を取得するよう改革プログラムで目標設定している。	
7	国会対応態勢の見直しや答弁作成作業の効率化等の取組		○		
8	テレワークの推進				

			取組状況		具体的な取組内容(新規、拡充又は特に注力したこと、取組の成果) 又は 未実施の理由
			実施	未実施	
	8-1	テレワークを実施するためのハード面の整備	○		
	8-2	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		○	平成30年度実施予定
	8-3	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		○	今後実施予定(全ての地方環境事務所においては平成30年度より試行予定)
	9	リモートアクセス環境の整備	/		
	9-1	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	○		
	9-2	PCによるリモートアクセス環境の整備	○		
	10	ペーパーレス化の推進	/		
	10-1	タブレット端末や無線LAN環境等の整備	○		
	10-2	審議会資料のペーパーレス化	○		実施した審議会名: 中央環境審議会の一部の部会及び小委員会等
	10-3	幹部会議等資料のペーパーレス化	○		実施した幹部会議: 毎週開催する部局長会議、総括課長会議等
	11	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	○		フレックスタイム制度の実施要領を改正し、省内へ分かりやすいマニュアル等を周知した。
	12	その他	/		
活躍 できる 介 護 た め の 両 立 し て 改 革	1	男性の育児休業取得率	目標: 前年よりも増加させること(平成32年)、現状: 18.2%(平成28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%、現状: 42.4%(平成28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	/		
	3-1	メールによる意識啓発・周知	○		

				取組状況		具体的な取組内容(新規、拡充又は特に注力したこと、取組の成果) 又は 未実施の理由
				実施	未実施	
	3-2	セミナーによる意識啓発・周知	(独)		○	
			(派)	○		内閣人事局主催のセミナー等に積極的に参加させた。
	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				
	4-1	大臣等トップからのメッセージの継続的発信			○	
	4-2	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		○		人事評価、職員カード等の機会を利用して把握に努めた。
	4-3	上司による人事課への報告を制度化する等、上司が関与する形での休業・休暇取得の推進			○	
	5	育児・介護等に係る職員の状況のきめ細やかな把握				
	5-1	育児シート等の全省的な導入		○		職員カード作成時に育児シートの提出をメールにて周知し、職員ポータルにも掲載。
	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なコミュニケーション		○		
	7	育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施	(独)		○	
(派)			○		内閣人事局主催のセミナー等に積極的に参加させた。	
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: 35%以上(毎年度)、現状: 42.5%(平成29年4月1日)、目標設定時: 42%(平成27年4月1日) 【総合職】目標: 35%以上(毎年度)、現状: 41.2%(平成29年4月1日)、目標設定時: 45.7%(平成27年4月1日) ※平成30年4月1日付けの採用者:【全体】34.2%、【総合職】31.5%		
	2	女性の登用目標		【本省課室長相当職】目標: 7%(平成32年度末)、現状: 6.8%(平成29年7月)、目標設定時: 5.2%(平成27年7月) 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】目標: 12%(平成32年度末)、現状: 9.2%(平成29年7月)、目標設定時: 9.0%(平成27年7月) 【係長相当職(本省)】目標: 30%(平成32年度末)、現状: 24.0%(平成29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		○		・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おうなど、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		○		

			取組状況		具体的な取組内容(新規、拡充又は特に注力したこと、取組の成果) 又は 未実施の理由
			実施	未実施	
	4-1	元国家公務員である女性職員の中途採用		○	H27( )人、H28( )人、H29( )人 取組:
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	○		
	6	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	○		・テレワーク等の環境が整ってきたことから、国会对応などの深夜業務が必要な部署であっても、周りの人員配置を考慮し、配属した。
	7	管理職の候補となり得る女性職員の育成	○		
	7-1	個別の育成方針の策定		○	
	7-2	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	○		・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。
	8	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小	○		
	8-1	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	○		
	8-2	転勤に関する人事上の取組の工夫	○		
	9	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	○		
	9-1	女性職員の登用の拡大に向けた管理職員向けの意識啓発研修の実施	(独)	○	
			(派)	○	
	9-2	女性職員のキャリア形成支援等の重要性に関する大臣等トップからのメッセージの継続的発信	○		
	10	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上	○		

			取組状況		具体的な取組内容(新規、拡充又は特に注力したこと、取組の成果) 又は 未実施の理由		
			実施	未実施			
	10-1	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)		○		
			(派)	○		内閣人事局主催の研修に積極的に参加させた。	
		10-2	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		○		
		10-3	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		○		
	10-4	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		○		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。	
	11	その他					
その他							