

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フォローアップ

別添2 個票

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								
項目の説明	<p>「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」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」(以下「取組指針等」という。の中で、各府省等が取り組むべきと明確に記載されている事項</p> <p>a 中項目記載事項のうち、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 a以外で取組指針等に関連する事項</p>		<p>選択肢から選択。 ※「実施」は平成31年3月までに実施する場合は「実施」を選択肢から選択。 ※「実施」は一部実施の場合を含む(全体的な実施を求める場合は一部実施であっても「今後実施」又は「実施未定」を選択)</p>	(A)で「実施未定」を選択した場合のみ理由を記載	<p>・平成30年度に行われた取組について、【】で新規・拡充・継続を明記した上、記入する。 ・中項目の(C)欄には、小項目に該当せず、各府省等が任意で実施している取組を記載 ・(A)欄で「今後実施」を選択した場合は、実施予定時期も記載</p>	取組を行ったことによる具体的な成果を記載			
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平成30年6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、直接職員に発信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。本省課室長級職員を対象にフィードバックを行った。		
		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		今後実施		【新規】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】各部局総括課長で構成される働き方改革推進検討チームにおいて、部局毎に業務削減目標を設定するなど、部局毎に改善策等の検討、実施した。	トップダウンでスクラップする業務などを設定できた。		
	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】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		【継続】出退庁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実施状況を把握している。	
			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		【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	一定の時間を超過して超過勤務をした場合の措置		実施		【継続】長時間勤務を行った職員について、業務改善指導等を行い、翌月の幹部会議において報告を行っている。希望者へは健康管理医により面接指導を行うなど、職員の健康に配慮している。		

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フォローアップ

別添2 個票

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日以上の年次休暇を取得し、その上で年間15日以上の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。	
	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		【新規】平成31年1月より地方事務所及び施設等機関において実施できるよう規程等を改正した(試行実施)。今後、本格的な実施に向けて検討を行っていく。
			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	【継続】前回の環境省ネットワークシステムの更新の際に職員PCがシンクライアント端末になっている。
					地方等(地方支分部局及び施設等機関)	実施	【新規】地方においてはファット端末だが、出張用に配備されているシンクライアント端末を使用して対応している。
			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		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】CACHATTOを導入している
			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】CACHATTO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		実施		【継続】CACHATTOを導入している

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フォローアップ

別添2 個票

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					
	9	ペーパーレス化の推進	実施			
	a	7 タブレット端末や無線LAN環境等の整備	実施		【新規】ペーパーレス会議システムアプリが搭載されたタブレット、無線アクセスポイント、サーバー用パソコン及び専用セキュアUSBで構成された「ペーパーレス会議システム」を導入、運用している	
	i				【継続】※対象期間(1月21日～2月20日)のうち開催した審議会等総数(12)会議中(11)会議をペーパーレスで開催	
	u				【継続】実施した幹部会議：毎週開催する部局長会議、総括課長会議または年数回実施する地方事務所長会議(地)地方事務所総務課長会議(地)等	
	10				フレックスタイム制度の拡充	
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(「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)			※各職場・各世代の男女の声をくみ上げる等のための更なる推進体制(例：若手有志によるチーム)を整備している場合は、その概要・活動状況等を記載	
活躍児で・介るための両改革して	1	男性職員の育児休業取得率	※目標及び目標設置時の数値は、貴府省等の取組計画の数値を記載してください。また、現状値は「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30年11月2日 内閣官房内閣人事局)」における貴府省等の数値を記載してください。 目標：前年よりも増加させること(平成32年)、現状：15.4%(平成29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	※目標及び目標設置時の数値は、貴府省等の取組計画の数値を記載してください。また、現状値は「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30年11月2日 内閣官房内閣人事局)」における貴府省等の数値を記載してください。 目標：両休暇合計5日以上取得率100%(平成32年)、現状：50.0%(平成29年度)、目標設定時：18.6%(平成26年度)			

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フォローアップ

別添2 個票

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							
	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						
		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。	
					(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。	※セミナー名、目的、内容、実施頻度等について記載
			イ	セミナーによる意識啓発・周知	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		※主催者名、セミナー名等を記載 【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						
		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】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						
		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】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					【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。	
				(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。	※セミナー名、目的、内容、実施頻度等について記載	
	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		※主催者名、セミナー名等を記載 【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	
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)							

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フォローアップ

別添2 個票

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	<p>※目標及び目標設置時の数値は、貴府省等の取組計画の数値を記載してください。なお、現状値は、今回は記載不要です（平成31年3月以降、改めて確認をお願いいたします。）。</p> <p>【全体】 目標：35%以上（毎年度）、現状：△%（平成31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：△%（平成31年4月1日）、目標設定時：45.7%（平成27年4月1日）</p>				
	2	女性の登用目標	<p>※目標及び目標設置時の数値は、貴府省等の取組計画の数値を記載してください。また、現状値は「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30年11月2日 内閣官房内閣人事局）」における貴府省等の数値を記載してください。</p> <p>【本省課室長相当職】 目標：7%（平成32年度末）、現状：6.2%（平成30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：8.1%（平成30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：27.6%（平成30年7月）、目標設定時：25.8%（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		【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		
	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	今後実施		【継続】H30（0）人 取組：採用に向けた取組を検討した上で今後実施予定。	
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	実施		【継続】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		【新規】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。		

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フォローアップ

別添2 個票

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					
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					
	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】実施頻度や発信範囲を検討した上で来年度中に実施予定。
		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	(独自実施のもの)	今後実施	【新規】内容、実施頻度等を検討した上で来年度中に実施予定。
		エ		(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	今後実施	【新規】内容、実施頻度等を検討した上で来年度中に実施予定。
	9 女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施			
	a	ア	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	【新規】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。
				(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。
		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、職務経験を付与	今後実施	【新規】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(「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					