

## 令和2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

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						
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令和2年7月に全職員に向けメール発信した。	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	【継続】平成29年度より実施。今年度は本省課室長級職員及び各部署総括課の総括課長補佐を対象に加え、フィードバックを行った。		
		イ	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	【継続】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	【拡充】省内の補佐以下の有志職員で構成する「働き方改革推進協力チーム」の力をかりて省内横断的な業務削減・合理化のための取組等を実施している。さらに小泉大臣の下「『選択と集中』実行本部」を設置し、今後の環境省のあるべき姿を明確にし、未来のために必要な新たな挑戦に取り組み、「社会変革」のための「環境省改革」を実行することを目的に提言をまとめた。	社会変革推進タスクフォースの設置、20%ルール・省内目安箱・省内公募導入、多面観察(360度評価)の対象拡大、テレワーク実施対象者・実施場所の拡充(ワーケーションの促進)、オフィスフリーアドレスの拡充、RPA・アウトソーシングの追加導入、第三者を交えて改革を検討する仕組みを導入等	
	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。	
			イ	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】出勤簿の電子化により、日々の超過勤務の状況やその理由等の情報が見える化した。さらに令和2年度末に出勤簿に出退時間及び超過勤務の見込み時間を入力することで自動的に上長へメールが送付される仕掛けを組み込んだ(令和3年度から実用化)。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	一定の時間を超え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。		
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】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。			

令和2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

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					
	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	ペーパーレス化の推進	実施			
	a	7	審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化	実施	【拡充】職員が使用しているシンクライアントPCやタブレットを用いたペーパーレス会議システムを活用している(必要に応じてモニターやプロジェクターに接続して利用)。さらにコロナ禍によりWEB会議の普及が急速に進み、審議会を始め、環境省が開催する各種会議では、対面・WEBの併用を基本としている。よってテレワークでの会議出席も可能となっている。	
		イ	定例会議や幹部への説明、省内の打合せ等についてもペーパーレス化	実施	【拡充】職員が使用しているシンクライアントPCやタブレットを用いたペーパーレス会議システムを活用している(必要に応じてモニターやプロジェクターに接続して利用)。さらにコロナ禍によりWEB会議の普及が急速に進み、審議会を始め、環境省が開催する各種会議では、対面・WEBの併用を基本としている。なお、省内の定例会議(幹部会から課内会議に至るまで)WEB会議を実施しているためテレワークでの会議出席が可能となっている。	
働き方改革	8	フレックスタイム制の拡充	実施			
	b	7	全職員に対するフレックスタイム制・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。コロナ禍による働き方の多様性が求められていることもあり、引き続き、省内へ制度の周知を進めていきたい。	
	9	その他				
育児・介護等と両立して	1	男性職員の育児休業取得率	目標：前年よりも増加させること(令和2年)、現状：19.2%(令和元年度)、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%(令和2年)、現状：61.5%(令和元年度)、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	実施			
	b	7	メールによる意識啓発・周知	実施	【新規】令和2年7月、事務次官からのメッセージとして育児休業・休業等の取得を促した。	

## 令和2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

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						
	イ	セミナーによる意識啓発・周知	(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。	【今後実施】いくボス研修等の開催を検討したい。	
			(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「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)及び育児に伴う休暇・休業の1か月以上の取得促進		実施		【新規】「取得計画書兼フォローシート」を提出させている。	
	a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施		【新規】環境大臣メッセージを全職員向けに発信している。 【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		
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		実施				
育児で・介護等 の両立 改革	a	7	育児シートや両立支援シートの全省的な制度としての導入		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		実施		【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。	
	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		「ご自身やご家族が産前休暇・育児休業に入られる方々へ」と題したサポートブックを作成し、全ての職員が閲覧できるポータルサイトに掲載した。	
			(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「育休等取得を考える男性向けセミナー」など。	
8	その他					【継続新規】イントラネットを改善し、職員がトップページから育児休業等に関する「経験談」、「制度」、「男性育休等取得促進の取組」の情報に容易にアクセスできるよう工夫を行った。	

## 令和2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

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	【全体】 目標：35%（毎年度）、現状：37.8%（令和2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%（毎年度）、現状：33.3%（令和2年4月1日）、目標設定時：45.7%（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：7%（令和2年度末）、現状：10.9%（令和2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%（令和2年度末）、現状：12.2%（令和2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%（令和2年度末）、現状：27%（令和2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	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。	
	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】令和2年度(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。	
女性の活躍推進のための改革	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		【継続】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。		

令和2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

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	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		今後実施			
	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		【継続】実施頻度や発信範囲を検討した上で今後実施予定。	
		b	ア	(独自実施のもの)	今後実施		【継続】内容、実施頻度等を検討した上で今後実施予定。
			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 (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	今後実施		【継続】内容、実施頻度等を検討した上で今後実施予定。
	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		【継続】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。
	a	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本人の希望などを踏まえ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		【継続】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						
その他							