

平成28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			主な具体的取組内容 (新規、拡充又は特に注力したこと)	取組による成果・課題、 今後の取組内容・実施予定時期等
	実施	継続	その他		
働き方改革	○			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」(平成28年7月29日内閣官房内閣人事局。)を踏まえ、事務次官から、業務効率化・不要業務の廃止の必要性について、各部署に示すとともに、各部署では同方針を踏まえ、ペーパーレス化・業務の見直し等について、方針の作成を実施。</li> <li>● ワークライフバランス推進強化月間中に、事務次官等幹部職員から各職員に対し、職場ごとの業務効率化等に向け、各職員が主体的に取り組むことによる超過勤務縮減や管理職員に対して、部下職員が早期退庁しやすいよう、部下職員の模範となる取組を行う必要性等を説くメッセージを发出了した。</li> <li>● ワークライフバランス推進強化月間において、ゆう活(夏の生活スタイル変革)をはじめとする全省的取組のほか、例えば、 ①外部講師を招いて、ワークライフバランスに関する幹部職員・管理職員向けセミナー ②職員の家族による職場訪問を実施し、参加職員の年次休暇取得による早期退庁を励行等、職員の意識改革を促す独自の取組を実施した。</li> <li>● 働き方改革の推進を強化するため、 ①「財務省働き方改革ニュースレター」を発行し、事務次官から各職員に対し、個々の職員が自らの働き方を見直し、業務効率化を進めていくことが自らの人生をより充実させることに繋がるといったメッセージの発出や個々の職員が働き方改革を進めていく上で参考となる書籍の紹介 ②外部講師を招いて、働き方改革に関する幹部職員・管理職員向けの講演会及び講師と幹部職員との意見交換会の取組を実施した。</li> <li>● 一部の財務局や国税局において、WLBの更なる促進に向け、局長が「イクボス宣言」を行った。</li> </ul>	<p>【価値観・意識の改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 働き方改革の重要性の認識やワークライフバランスに関する意識が幹部職員・管理職員はもとより一般の職員においても高まり、各職員・各職場の主体的な取組を喚起する契機となった。</li> <li>● ワークライフバランス推進強化月間後のアンケートにおいて、「定時退庁を目指し、上司から部下への積極的な働きかけが行われるようになった」「業務の効率化や長時間労働をしないことなどを重視するワークライフバランスについての意識が強くなった」「早く帰りやすい雰囲気が醸成された」などの回答が寄せられた。</li> <li>● ワークライフバランス推進強化月間等、様々な機会を捉えて、幹部職員・管理職員を含む職員の意識改革を促す取組を実施する。</li> <li>● 一部の財務局長や国税局長が「イクボス宣言」を行ったことで、トップの決意が職員に伝わった。また、直接的なトップメッセージの発信や、管理職による大胆な業務改善提案の主導など、宣言内容の実践を図ることで、職員の意識や組織風土の改革に繋がっている。</li> </ul> <p>【ワークライフバランスに資する効率的な業務運営等に向けた取組を適切に人事評価へ反映させるための取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 省内の人事評価マニュアル等を改正し、広く周知を図ったところであり、今後も職員の意見等を踏まえ、引き続き、意識改革及び定着に努める。</li> </ul> <p>【業務の廃止も含めた効率化や職場環境の改善策を議論・策定】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 職場ごとの業務の効率化、職場環境の改善等の取組のPDCAサイクルを継続するとともに、効果の期待できる取組の他の職場への普及を図る。</li> <li>● 定期的に「財務省働き方改革ニュースレター」を発行し、働き方改革関係の動き、業務効率化に資する情報及び各部署の取組の好事例等を職員に周知する。</li> </ul> <p>【超過勤務の必要性の事前確認の徹底】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 省内の一部部署で取り組んでいるところだが、平成29年4月から本省庁において取り組むこととする。</li> </ul>
ワークライフバランスに資する効率的な業務運営等に向けた取組を適切に人事評価へ反映させるための取組	○			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理職の人事評価について、効率的な業務運営やワークライフバランス推進に資する取組について、業績評価の目標設定において留意するとともに、能力評価・業績評価において適切に反映するよう再徹底することとし、事例等を示しつつ該当職員に周知した。</li> </ul>	<p>【ワークライフバランスに資する効率的な業務運営等に向けた取組を適切に人事評価へ反映させるための取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 省内の人事評価マニュアル等を改正し、広く周知を図ったところであり、今後も職員の意見等を踏まえ、引き続き、意識改革及び定着に努める。</li> </ul> <p>【業務の廃止も含めた効率化や職場環境の改善策を議論・策定】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 職場ごとの業務の効率化、職場環境の改善等の取組のPDCAサイクルを継続するとともに、効果の期待できる取組の他の職場への普及を図る。</li> <li>● 定期的に「財務省働き方改革ニュースレター」を発行し、働き方改革関係の動き、業務効率化に資する情報及び各部署の取組の好事例等を職員に周知する。</li> </ul> <p>【超過勤務の必要性の事前確認の徹底】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 省内の一部部署で取り組んでいるところだが、平成29年4月から本省庁において取り組むこととする。</li> </ul>
業務の廃止も含めた効率化や職場環境の改善策を議論・策定	○			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職場ごとに、業務の効率化、職場環境の改善等について意見交換や協議を行った上で、例えば、 ①適切な情報共有 ②幹部説明・決裁の合理化 ③作業依頼の適正化 ④職場ごとの退庁目標・休暇取得目標等を定めた「申合せ」を策定するとともに、定期的なフォロー</li> </ul>	<p>【超過勤務の必要性の事前確認の徹底】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 省内の一部部署で取り組んでいるところだが、平成29年4月から本省庁において取り組むこととする。</li> </ul>

			<p>アップを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「財務省働き方改革ニュースレター」において、各部署の業務効率化に資する取組の好事例を紹介した。</li> </ul>	<p>【超過勤務の縮減と休暇の取得促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 超過勤務縮減・休暇取得促進を図るため、①会議・打合せの勤務時間内実施 ②休暇計画書の活用 ③管理者による率先垂範と部下職員への積極的働きかけ ④全府省一斉定時退庁日における定時退庁・早期退庁の奨励 ⑤取組状況の幹部への報告等の取組を継続して実施し、取組が不十分な場合には人事担当部署等が個別にフォローする等、必要な対応を行う。</li> </ul>
超過勤務の必要性の事前確認の徹底	○	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 10月から、課長補佐及び課室長等が部下の残業見込み（残業が必要な理由・所要見込時間）を事前確認する取組を一部部署で試行した。</li> </ul>	
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	○		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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した。</li> <li>● 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を実施した。</li> <li>● WLB別枠定員の活用等により、産前・産後休暇取得者の業務代替や育児時間取得者の支援等を行った。</li> </ul>	<p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 法令協議等、国会関係業務及び法案等作成業務について、今後も取組を継続し、職員の意見も踏まえ、更なる効率化を図る。</li> </ul>
休暇の取得促進	○		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 休暇取得促進を図るため、①休暇計画書の活用 ②管理者による率先垂範と部下職員への積極的働きかけ等を実施した。</li> </ul>	
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	○		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 作成作業の時間管理徹底と早期化等に努めたほか、迅速な国会答弁作成に資するため、国会答弁のデータベース化を実施した。</li> <li>● 法令協議等について、協議開始から48時間以上後の質問提出期限設定、更にその48時間以上後の意見提出期限設定を徹底した。</li> <li>● 法案等作成業務について、内閣法制局主催の講習会への参加奨励等により、担当者の育成を図ったほか、法令作成部署と法令審査部署による法令の複層的チェックを行うなど、法令の誤りを防止する体制を整備した。</li> <li>● 定期的な国会待機要因を把握するとともに、待機要員の縮小を図った。</li> <li>● 国会対応のローテーション制を実施した。</li> <li>● 他局・他係の業務時間も考慮し、合議を優先的に対応した。</li> </ul>	<p>【テレワークの推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 平成29年6月に、リアルタイムコミュニケーション機能を導入し、職場と自宅間のコミュニケーションの円滑化を図るなど、テレワーク環境を整備する。</li> <li>● ワークライフバランス推進強化月間中に、「テレワーク週間」等により、より多くの管理職及び一般職員にテレワーク体験実施の機会を設ける。</li> <li>● 平成29年9月頃を目途に、テレワークに関する規程を見直し、本格運用を開始する。</li> <li>● テレワークの更なる拡大・推進には、各組織の業務内容・業務体制等の実情に応じたテレワーク環境の整備が必要である。</li> </ul>
テレワークの推進	○	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児中の職員の通勤時間に配慮する観点から、テレワーク及びサテライト勤務（国税局勤務職員を特定の税務署に配置された国税局の源泉事務センターや集中電話催告センター等に配置すること。）を実施した。</li> <li>● 午後や夕方からなど時間、分単位のテレワークを利用しやすくするため、規程を改正し、①職場と自宅間の移動時間分の休憩時間の延長、②職場と自宅間の移動時間及び育児・介護に係る時間分の休憩時間の延長が可能となる措置を講じた。</li> <li>● 先進府省である総務省の担当者を講師として招き、本省人事担当・庶務担当者向けに説明会を実施した。</li> <li>● テレワークモデル課室において、管理職を含めた職員がテレワークを体験実施した。また、テレワーク実施者に行ったアンケート結果を編集した資料「テレワーク実施者からの声」を作成し、職員周知を行った。</li> <li>● テレワークの活用を検討する際の参考資料として「テレワ</li> </ul>	<p>【リモートアクセス環境の整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● シンクライアント・システム等の普及率は、財務省本省内で50%（平成29年1月末時点）に達している。</li> </ul> <p>【ペーパーレス化の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ペーパーレス化の推進を継続し、①情報配布は、紙媒体により配布すべき特段の理由がある場合を除き、メールでの配布を強く推奨 ②平成29年度のシステム更新時、省内LANについて、ノートパソコンを原則とするとともに、全館無線LAN化を図ることにより、省内定例会議、地方支分部局が参加する全国級会議等についてペーパーレス化を図るほか、幹部説明においてパソコン、タブレットによる説明を推進といった取組を行う。</li> </ul>

				<p>ーク活用事例」を作成し、職員周知を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● テレワークに関する職員アンケートを実施した。その結果を踏まえ、利用しやすい環境整備のため、本省内の一部職員によるテレワークの体験実施を開始した。</li> <li>● テレワークを実施する前日までの申請により、テレワークの実施可能な体制の構築。</li> </ul>	
	リモートアクセス環境の整備	○		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 出張用モバイル端末、私物PC、私物携帯電話等からシンクライアント・システムにより、職場メールの送受信や職場の共有フォルダ内にある資料の閲覧・編集等を行うことができる環境の整備（私物端末を利用可能とするトークン（2,000台程度）を用意）。</li> </ul>	
	ペーパーレス化の推進	○		<ul style="list-style-type: none"> <li>● ペーパーレス化を推進し、</li> <li>①メールでの情報配布を強く推奨 ②幹部の新聞購読（一部）について電子購読を選択肢に追加 ③無線LANを用いたタブレットの利用により、一部会議を原則ペーパーレス化したほか、政府目標である審議会資料等の原則ペーパーレス化に向けて、複数の審議会等において、ペーパーレス化を実施した。</li> </ul>	
	その他				
育児・介護等と両立して活躍できるための改革	男性職員の育児休業取得率	目標：13%（平成32年）、現状：13.0%（平成27年度）、目標設定時：6.6%（平成26年度）			
	男性職員の配偶者出産休暇・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100%（平成32年）、現状：80.8%（平成27年度）、目標設定時：59.2%（平成26年度）			
	男性職員の家庭生活参画促進に向けた管理職員等向けの意識啓発の実施	○		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 男性職員の育児参加促進のための育児チェックシート（以下、「育児チェックシート」という。）の提出があった職員及びその管理者を対象とした両立支援制度説明会を開催し、意識啓発を実施した。</li> <li>● 外部講師を招いて、幹部職員・管理職員等向けの「イクボス」等に関する講演を実施した。</li> <li>● 管理職を対象に、「部下は何らかの制約を抱える職員」である現実を踏まえ、その上で組織も人間も育てる「イクボス」をテーマとした研修を実施した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児チェックシートの活用により、育児休業・休暇等の取得促進に努めることを徹底するとともに、定期的に両立支援制度説明会を開催し、男性職員の両立支援制度に関する認知度を高める。</li> <li>● 育児チェックシートの更なる活用として、人事当局からによる働きかけを強化する取組を検討する。</li> <li>● イン트라ネットや広報誌等を通じた制度周知を継続して行うとともに、育児休業等を取得した男性職員による体験記と併せて当該職員の上司の声を掲載すること等により、職員の意識改革を図る。</li> <li>● 育児休業中も現在の職場や仕事の状況を把握することで、円滑な職場復帰、復帰時の不安の軽減が図れている。</li> </ul>
	男性職員の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得促進	○		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 男性部下職員の配偶者の懐妊を把握した管理者は、育児チェックシートに基づき、両立支援制度の説明と育児休業・休暇等の取得勧奨を行った。また、管理者による取組状況や当該部下職員の育児休業・休暇等の取得希望・取得状況等を把握した人事担当部局からも、必要に応じて働きかけを行った。</li> <li>● 育児チェックシートの提出があった職員及びその管理者を対象とした両立支援制度説明会の際に、育児休業・休暇等の取得勧奨を行った。</li> <li>● 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した。</li> </ul>	
	育児シートの活用等による育児等に係る職員の状況のきめ細やかな	○		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 日頃から職員が気兼ねなく相談できる環境の整備に努めるとともに、育児チェックシートの提出時や子供が生まれた場合</li> </ul>	

把握				<p>の各種手続きの際に、各局課人事担当又は管理者から声かけを行い状況把握に努めた。</p>	
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	○			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 両立支援制度の利用や仕事と育児の両立に関する心配事等についての相談のほか、人事担当部局への意見・要望を聴取する機会として、育児中の職員を対象とした意見交換会を開催した。</li> <li>● 「財務省働き方改革ニュースレター」等を育児休業取得職員にも送付し、省内における「働き方改革」に関する取組等の情報提供を行った。</li> <li>● 仕事と育児の両立を図っている職員同士が集まった意見交換の場に、育児休業取得職員も参加した。</li> <li>● 育児中の職員を対象とした相談窓口を設置し、両立支援制度の利用に係る相談や育児に関する悩みを受け付けた。</li> </ul>	
育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施	(独) ○			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児休業者と職場との距離感の解消や育児休業者同士のネットワーク作りなどを目的として、育児休業中の職員を対象としたセミナーを実施した。</li> </ul>	
その他	(派) ○			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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、一時的に子どもの世話もできる多目的室について、利用者から寄せられた意見も踏まえ、利用しやすいように環境改善に取り組んだ。</li> <li>● 急な業務の発生にも対応できるよう、共済組合において、当日受付が可能なシッターサービス事業者のあっせんを実施した。</li> <li>● 職員が結婚するとき、子どもの誕生を迎えるとき、介護するときなど、ライフイベントの際に利用できる人事、給与、共済関係の手続や制度を整理した「ライフイベントごとの手引き」を作成した。</li> <li>● 育児等に関する職員アンケートを実施した。男女ともにより一層の男性の育児等への参加を求めているという結果を踏まえ、男性職員に対し、より一層の育児等への参加を呼びかけた。</li> </ul>	
女性の採用目標				<p>【全体】 目標：政府全体の目標（30%以上（毎年度））に留意、現状：35.0%（平成28年4月1日）、目標設定時：32.1%（平成27年4月1日）  【総合職】 目標：政府全体の目標（30%以上（毎年度））に留意、現状：32.0%（平成28年4月1日）、目標設定時：39.3%（平成27年4月1日）  ※平成29年4月1日付けの採用者：【全体】30.3%、【総合職】42.9%</p>	
女性の登用目標				<p>【本省課室長相当職】 目標：4.5%程度（平成32年度末）、現状：3.6%（平成28年7月）、目標設定時：2.9%（平成27年7月）  【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：12%程度（平成32年度末）、現状：11.7%（平成28年7月）、目標設定時：10.6%（平成27年7月）  【係長相当職（本省）】 目標：30%程度（平成32年度末）、現状：22.4%（平成28年7月）、目標設定時：22.3%（平成27年7月）</p>	
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の改	○			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性を対象とした業務説明会を以下のとおり実施した（平成28年度）。  [実施回数]  ・総合職 69回 ・一般職 15回  ・財務専門官 194回 ・国税専門官 41回</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人物本位の選考により、意欲ある有為な女性の採用を行うために、国家公務員採用試験の女性申込者・合格者の拡大が必要である。</li> <li>● 内閣人事局、人事院等と連携しつつ、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、地</li> </ul>

革				<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 税務職員 11回 ・ 経験者採用 1回</li> </ul> <p>[実施内容]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務説明及び質疑応答</li> <li>・ 政策立案体験ワークショップ（参加型説明会）</li> <li>・ 若手女性職員による職場の体験談の紹介</li> <li>・ 仕事と育児の両立支援制度及び利用者体験談の説明</li> <li>・ ワークライフバランスに関する取組状況の紹介</li> <li>・ 参加者と女性職員の懇談会</li> <li>● 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した（平成28年度）。</li> </ul> <p>[実施回数]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 総合職 204回 ・ 一般職 213回</li> <li>・ 財務専門官 194回 ・ 国税専門官 133回</li> <li>・ 税務職員 50回 ・ 経験者採用 5回</li> </ul> <p>[配慮の内容]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 採用担当者による業務説明会に女性職員を配置</li> <li>・ 若手職員との懇談時に女性職員を配置</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 仕事と育児の両立支援制度及び利用者体験談の説明</li> <li>・ ワークライフバランスに関する取組状況の紹介</li> </ul>	<p>域や学部等にとらわれず、多様な対象に対する広報活動を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女子学生を対象とした業務説明会及び女子学生向けに何らかの配慮を行う業務説明会を継続して実施し、女性職員の積極的な配置や育児中の女性職員のキャリアパスの事例の紹介等により、女性応募者の一層の拡大に努める。</li> <li>● 女性の登用目標達成のために、女性の採用の拡大に努めつつ、採用した女性職員を、将来指導的地位に成長していく人材プールとして確実に育成していくことが必要である。</li> <li>● 第4次男女共同参画基本計画における政府全体の新たな登用目標を踏まえ、意欲と能力のある女性職員の登用拡大に向けて、若手を含めた女性職員について、職域の拡大、幅広い職務経験の付与及び研修への積極的派遣等の取組を継続する。</li> <li>● 女性職員による体験談の講話等、女性職員の意欲の向上を図るための取組を継続する。</li> <li>● メンター制度について、グループ毎の定期的な集まり等の取組を継続して実施するとともに、実施状況や利用者の意見を踏まえた見直しを検討する。</li> </ul>
女性職員の中途採用	○			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 税関の選考採用試験（係長級）において、女性8名を中途採用した。</li> <li>● 国税庁経験者採用試験（国税調査官級）において、女性5名を中途採用した。</li> </ul>	
女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	○			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人事評価や身上把握の結果を踏まえ、出産・育児等のライフサイクルに配慮しつつ、任用の各段階において可能な限り必要となる経験を積ませ、地方支分部局から本省庁への出向を含めた幅広い職務経験を付与するよう努めた。</li> </ul>	
出産・子育て期等に配慮した職務経験等の付与	○			同上	
個別の育成方針の策定等、管理職の候補となり得る女性職員の育成	○			<ul style="list-style-type: none"> <li>● キャリア形成・管理職として必要なスキルの習得をテーマとした女性職員向け外部委託研修に、職員を参加させた。</li> </ul>	
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）について再検討、転勤に関する人事上の取組の工夫	○			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 身上申告書やヒアリングなどを通じて職員の身上等を十分に把握し、可能な限り、育児等に係る状況に応じた人事上の配慮を行った。</li> </ul>	
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	(独) ○			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 外部講師による女性活躍・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省内管理職向け研修を実施、一部の研修終了後に女性職員を部下にもつ管理職と講師との座談会を実施した。</li> </ul>	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性活躍・WLB研修において、部下のキャリアと人生を応援しながら成果を目指す「イクボス」をテーマとした講演を実施した。</li> <li>● 課長職対象の「イクボス意見交換会」にて、ワークライフバランス推進等についてのグループワークを実施した。</li> </ul>	
	(派) ○				
	(発) ○				
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) ○			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各地域で活躍している女性を講師として招き、ロールモデルとしてキャリアイメージ形成支援を行った。</li> <li>● 女性係員、係長クラスを対象に外部講師及び女性幹部等によるキャリアデザイン研修を実施した。また、女性の活躍推進、男性の家庭生活への関わりを推進するため、男性職員を聴講可能とした。</li> <li>● 若手女性職員の意欲向上を図るため、活躍する先輩職員のキャリアパス事例や経験談等を内容とした「ワークライフバランス講話」を実施した。</li> </ul>	
	(派) ○				
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	○			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各管理者が行う身上ヒアリング時に、今後のライフサイクル及び上位ポスト登用に関する本人の考え方を聴取し、意識醸成の底上げを図った。</li> </ul>	
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	(独) ○			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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の試行的運用を行った。例えば、総合職（I種）職員については、中堅・若手の女性職員を複数のグループに分け、グループ内で先輩に気軽に様々な事項を相談できる体制を構築している。</li> <li>● 両立支援相談窓口を設置し、気軽に相談できる体制を構築した。</li> </ul>	
	(派) ○				
その他					
その他					