

## 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		○	●ワークライフバランス推進強化月間等の機会を捉え、事務次官等幹部職員から各職員に対し、職員のワークライフバランス推進に関するメッセージを発信した。 ●財務省女性職員活躍・ワークライフバランス推進委員会において、事務次官から幹部職員に対し、職員のワークライフバランス推進の取組みを啓発した。
	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	○	●外部講師を招いて、働き方改革やリーダーシップに関して、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を実施した。 ●管理職員に対し、部下職員のメンタルヘルスケアに関する心構えのリーフレットを配布した。 ●「新任管理者セミナー」(内閣官房内閣人事局主催)に管理職員を派遣した。
			地方等	○	●管理職員を対象とした研修や各種会議等において、ワークライフバランス推進やマネジメントの重要性等を周知した。
	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		○	●「管理職に求められるマネジメント行動のポイント」(平成29年4月 内閣官房内閣人事局)について、管理職員以外の職員も含め、広く周知した。
	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		○	●幹部候補育成課程対象者に対し、マネジメント能力の向上に資する研修を実施した。
	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		○	●職場ごとに策定した「業務の効率化や職場環境の改善策等の申合せ」について、フォローアップを行い、財務省女性職員活躍・ワークライフバランス推進委員会等において、優良事例を共有した。 ●地方機関の職員から提案された業務改善案について、本省庁も含めて検討を行い、業務の合理化・効率化を図った。 ●Web会議やWeb研修を実施し、職員の移動時間や出張手続きの負担軽減を図った。
	4	超過勤務の縮減の徹底		○	●全府省一斉定時退庁日等において、管理職員等が各課室等を巡回し、声掛けするなどにより、超過勤務の縮減に努めた。 ●各課室において、業務繁閑を踏まえた独自の定時退庁日を設定し、超過勤務の縮減に努めた。
	4-1	超過勤務の事前確認の徹底		○	●管理職員等が部下の超過勤務の必要な理由、退庁予定時刻を事前確認することとしている。
4-2	超過勤務の事前確認実施状況の把握		○	●人事担当課が、各部局等における超過勤務の事前確認実施状況について、ヒアリング等により把握した。	
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		○	●係全員の退庁予定時刻が一目で把握できるボードを執務室内に掲示し、見える化を図った。	
4-4	一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置		○	●前月の超過勤務時間が一定時間を超えた職員に対し、健康管理医による面接指導の案内を行い、希望者に対し面接指導を行うこととしているとともに、管理職員は当該職員の業務状況や健康状態を確認し、必要に応じて業務の見直しを行うこととしている。	

		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	
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	○		<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や応援体制の構築を実施した。</li> <li>●WLB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実施した。</li> </ul>
6	休暇の取得促進	○		<ul style="list-style-type: none"> <li>●①休暇計画表の活用、②リーフレット等を活用した夏季休暇・年末年始・GWと組み合わせた年次休暇取得の推奨、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等を実施した。</li> </ul>
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	○		<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ている。</li> <li>●定期的に国会待機要因を把握し、待機要員の縮小を図っている。</li> <li>●国会対応のローテーション制を導入している。</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ている。</li> </ul>
8	テレワークの推進	/		
8-1	テレワークを実施するためのハード面の整備	○		●平成29年6月に、シンクライアント・システムの同時接続数の拡充(200⇒400)を実施した。
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が円滑に行える環境を整備した。
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	○		未実施機関名:財務(支)局、税関(東京、名古屋、大阪を除く) ●シンクライアント・システム等のハード面の整備は職場ごとに順次導入中。テレワーク実施規定は、試行等を踏まえ検討中。
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	○		<ul style="list-style-type: none"> <li>●出張用モバイル端末、私物PC、私物スマートフォン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を整備している(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> <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60%(平成30年1月末時点)に達している。</li> </ul>
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	○		<ul style="list-style-type: none"> <li>●平成29年6月の省内LANのシステム更新時に、省内端末のノート端末への統一及び本庁舎の無線LAN化を行い、端末を持ち運びできる環境を整備した。</li> <li>●タブレット端末を配備し、ペーパーレスで会議等が行える環境を整備している。</li> </ul>
10-2	審議会資料のペーパーレス化	○		●関税・外国為替等審議会、国税審議会等において、ペーパーレス化を実施。なお、審議会の下に設置されている各分科会においても積極的にペーパーレス化を実施している。

			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	
	10-3	幹部会議等資料のペーパーレス化	○		●局長等連絡会議、企画官会議等の幹部会議等において、ペーパーレス化を実施している。
	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	○		●ワークライフバランス推進強化月間において、フレックスタイム制度を用いて、一人ひとりの生活スタイルや業務予定に合わせ、希望日に「ゆう活」を実施。職員が自ら出勤時間、退庁時間を考えながら組み立てることにより、制度の普及を図った。 ●フレックスタイム制度・手続きの概要や活用事例集をポータルサイトに掲載し、周知徹底を図っている。 ●財務省女性職員活躍・ワークライフバランス推進委員会において、フレックスタイム制度の有効活用事例を紹介した。
	12	その他			
活躍 で・ 介 護 た 等 め と の 両 改 立 し て	1	男性の育児休業取得率	目標:13%(平成32年)、現状:24.3%(平成28年度)、目標設定時:6.6%(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%(平成32年)、現状:87.3%(平成28年度)、目標設定時:59.2%(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	○		●管理職員が参加する各種会議等において、両立支援制度の啓発を実施した。 ●外部講師を招いて、管理者向けの講演を実施した。
	3-1	メールによる意識啓発・周知	○		●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。
	3-2	セミナーによる意識啓発・周知	(独)	○	●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、意識啓発を行った。 ●外部講師による職員向け研修「ワークライフバランスと働き方改革」を実施した。 ●外部講師による講話「イクボス」を実施した。
			(派)	○	●「仕事と育児の両立セミナー」(内閣官房内閣人事局主催)に職員を派遣した。 ●「介護に関するセミナー」(人事院主催)に職員を派遣した。
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	○		●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・休暇等の取得促進を行った。 ●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。 ●初めて財務本省に転入した職員を対象にした「新規転入者研修」において、育児に関する休暇・育休等の制度を周知した。	
4-1	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	○		●ワークライフバランス推進強化月間に際して、幹部職員から各職員に対し、メッセージを発信。 ●幹部職員が「イクボス宣言」を実施した。	

			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		
	4-2	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	○		●男性職員の育児休業及び育児に関する休暇の積極的な取得促進を図るために育児チェックシートを活用し、管理・監督者が男性部下職員の配偶者の懐妊を把握した場合には、当該職員に対する両立支援制度の説明状況、当該職員の育児休業の取得希望や配偶者出産休暇等の取得状況をチェックし、人事担当者等に報告することとしている。	
	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	○		●身上申告書や身上把握ヒアリングなどにより定期的に職員の状況を把握しているほか、育児チェックシートや子の誕生に関する各種手続きの際に上司や人事担当者から声掛けして、育児・介護等に係る職員の状況を把握している。	
	5-1	育児シート等の全省的な導入	○		●育児に関する休暇等の取得を促すための「子育てに関する休暇等チェックシート」をイントラネットに掲載している。	
	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	○		●育児休業取得職員に対し、制度改正等の業務に関する事柄や職場の近況等を職員向け広報誌などにより情報提供している。 ●仕事と育児の両立を図っている職員同士が集まり意見交換をする場に、育児休業取得職員も参加した。 ●育児中の職員を対象として、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る相談窓口を設置している。	
	7	育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施	(独)	○		●育児休業等取得職員等を対象として、両立支援制度の説明や座談会等を実施した。
			(派)	○		●「育児休業取得者(女性職員)のための職場復帰セミナー」(内閣官房内閣人事局主催)に職員を派遣した。 ●「仕事と育児の両立セミナー」(内閣官房内閣人事局主催)に職員を派遣した。
	8	その他				●「仕事と介護の両立のためのセミナー」(内閣官房内閣人事局主催)に職員を派遣した。 ●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や、一時的に子どもの世話もできる多目的室を設置している。 ●突発的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ている。 ●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、共済関係の事務や制度を整理した「ライフイベントごとの手引き」をイントラネットに掲載している。
女性の活躍推進のため	1	女性の採用目標	【全体】目標:政府全体の目標(30%以上(毎年度))に留意、現状:30.3%(平成29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:42.9%(平成29年4月1日)、目標設定時:39.3%(平成27年4月1日) ※平成30年4月1日付けの採用者:【全体】32.9%、【総合職】29.4%			
	2	女性の登用目標	【本省課室長相当職】目標:4.5%程度(平成32年度末)、現状:4.3%(平成29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:12.7%(平成29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:20.8%(平成29年7月)、目標設定時:22.3%(平成27年7月)			

		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			
た め の 改 革	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		○	○	<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29年度)。 [実施回数] 総合職 57回、一般職 21回、財務専門官 153回、国税専門官 30回、税務職員 5回、経験者 1回 [実施内容] ・業務説明及び質疑応答 ・政策立案体験ワークショップ(参加型説明会) ・若手女性職員による職場の体験談の紹介 ・仕事と育児の両立支援制度及び利用者体験談の説明 ・ワークライフバランスに関する取組状況の紹介 ・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29年度)。 [実施回数] 総合職 98回、一般職 233回、財務専門官 153回、国税専門官 171回、税務職員 55回、経験者 12回 [配慮の内容] ・採用担当者による業務説明会に女性職員を配置 ・若手職員との懇談時に女性職員を配置 ・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 ・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 ・仕事と育児の両立支援制度及び利用者体験談の説明 ・ワークライフバランスに関する取組状況の紹介</li> </ul>
	4	女性職員の中途採用の拡大		○	○	<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12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34名を中途採用した。</li> </ul>
	4-1	元国家公務員である女性職員の中途採用		○	○	●平成27～29年度の中途採用において、幅広く募集を行い採用試験を実施したが、採用者の中に、育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性は含まれていなかった。
	5	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、地方支分部局から本省庁への出向を含め、可能な限り多様な職務経験を付与するように努めた。</li> <li>●女性職員の職域拡大に努め、これまで女性職員を配置してこなかった部署やポスト等(税関における当直業務等)への配置を行った。</li> </ul>
	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		○	○	●育児時間を取得している女性職員について、本人の意欲・能力を踏まえ、多様な職務経験を付与するため、WLB定員を活用して当該女性職員のサポート体制を構築した。
	7	管理職の候補となり得る女性職員の育成		○	○	●採用区分や性別にとらわれず、高い意欲と能力を有する職員を幹部候補育成課程対象者に選定し、多様な勤務経験や研修受講等の機会を付与し育成を図っている。
	7-1	個別の育成方針の策定		○	○	●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、地方支分部局から本省庁への出向を含め、可能な限り多様な職務経験を付与するなど、計画的な育成に努めた。
	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		○	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>●採用区分や性別にとらわれず、高い意欲と能力を有する職員を幹部候補育成課程対象者に選定し、多様な勤務経験や研修受講等の機会を付与し育成を図っている。</li> <li>●女性職員を対象とした「女性職員キャリアデザイン研修」を実施した。</li> </ul>

		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	転勤の可否が発用に及ぼす影響の排除・縮小		○	●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。	
	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		○	●外部講師等による「女性活躍・ワークライフバランス推進及び働き方改革」をテーマとした管理職向け研修を実施した。	
	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)	○	●外部講師等による「女性活躍・ワークライフバランス推進及び働き方改革」をテーマとした管理職向け研修を実施した。
			(派)	○	●「女性職員登用推進セミナー」(人事院主催)に職員を派遣した。 ●「パーソネル・マネジメント・セミナー」(人事院主催)に職員を派遣した。
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	○	●ワークライフバランス推進強化月間に際して、幹部職員から各職員に対し、メッセージを発信。		
10	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		○	●女性職員を対象とした外部講師及び女性幹部等による講演及び座談会を実施した。 ●育児中の女性職員を部下に持つ管理・監督者を対象とした外部講師による講話を実施した。 ●「中堅女性職員キャリアセミナー」(内閣官房内閣人事局主催)に職員を派遣した。 ●「女性職員キャリアアップ研修」(人事院主催)に職員を派遣した。	
	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)	○	●女性職員を対象とした「女性職員キャリアデザイン研修」を実施した。 ●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。
			(派)	○	●「若手女性職員キャリアセミナー」(内閣官房内閣人事局主催)に職員を派遣した。
	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	○	●任用の各段階において、地方支分部局から本省庁への出向を含め、可能な限り多様な職務経験を付与するように努めた。	
	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	○	●ヒアリングを通じて職員の身上やキャリアに関する将来の希望等を把握し、今後のキャリア形成に関する助言等を行っている。	
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	○	●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を実施しており、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。 ●両立支援相談窓口を設置しており、気軽に相談できる体制を構築している。 ●「メンター養成研修」(人事院主催)に職員を派遣した。		
11	その他				

		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	
その他				<ul style="list-style-type: none"> <li>●ワークライフバランス推進強化月間において、職員の家族による職場訪問を実施し、育児等を行っている職員に対する周囲の職員の理解を促進し、参加職員には年次休暇取得による早期退庁を励行した。</li> <li>●「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」(内閣官房内閣人事局主催)に職員を派遣した。</li> <li>●「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eラーニング」(内閣官房内閣人事局主催)を本省庁及び地方機関等の管理職員が実施した。</li> <li>●同一地区の複数官署(いずれも国の地方機関)で、組織の枠を越えたワークライフバランスを各職場に展開することを目的とする推進連絡会を設置し、ワークライフバランスを推進する担当者を中心となり、ネットワークを構築し、幅広い情報交換や研修の共同開催等を行った。</li> </ul>