

## 令和元年度 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		<p>【継続】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。</p> <p>【拡充】働き方改革を含む「財務省再生プロジェクト」の一環として、次の取組を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「財務省の組織理念」を明確化・明文化した上で、職員へ周知するとともに、各部局長から局員に対し、組織理念に基づく組織運営のスピーチを行い、各課室においても課室長主導のもと業務の進め方等に関する意見交換会を実施</li> <li>・省内ニュースレターにおいて、事務次官及び各部局長から各職員に対し、業務改善に関するメッセージを発信</li> </ul>		
			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		<p>【継続】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。</p> <p>【継続】「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。</p> <p>【継続】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。</p> <p>【継続】外部講師を招いて、幹部職員・管理職員等に対し、マネジメントに関する研修を実施した。</p> <p>【継続】「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確認できるようイントラネットに掲載し、広く周知している。</p> <p>【新規】ワークライフバランス推進強化月間においては、地方支分部局を含む全ての部局において、「休暇の取得促進」「超過勤務の縮減」「早期退庁の促進」「業務の効率化」等について、各職員が意識すべき事項を全ての職員向けと部下を持つ職員(特に管理職)向けに峻別した内容で明確化した張り紙を執務室に掲示し、職員の意識への浸透を図った。</p> <p>【継続】「パーソナル・マネジメント・セミナー」(人事院主催)に管理職員を派遣した。</p> <p>【新規】管理職員を対象として、人材育成や両立支援制度に関するマネジメント等をテーマとした意見交換を実施した。</p>
	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】幹部職員・管理職員等を対象に、多面観察を実施した。	
			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	実施未定	今後検討。		
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		<p>【拡充】財務省再生プロジェクトの一環として、昨年度の「カイゼン活動」で出された部局横断的な提案について、大田官房を中心に検討し、順次速やかに実施するとともに、対応状況をまとめて省内に周知した。例えば、内部会議の議事録作成等のための文字起こし支援ソフトや一部部局の業務へのRPAの試行的導入などにより業務効率化を図るほか、職場環境の改善として、昨年度に引き続き食堂等における会議スペースの増設や国会等への巡回バスの試行等を行った。また、年明け以降、各部局において職員が自らの働き方・業務改善案を策定する「カイゼン活動2020」を実施しながら、働き方や業務の改善の実現に取り組んでいる。</p> <p>【継続】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。</p> <p>【継続】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。</p> <p>【継続】女性職員の増加に伴い、女性用トイレの設備の充実を図った。</p> <p>【新規】ワークライフバランス推進強化月間においては、地方支分部局を含む全ての部局において、「休暇の取得促進」「超過勤務の縮減」「早期退庁の促進」「業務の効率化」等について、各職員が意識すべき事項を全ての職員向けと部下を持つ職員(特に管理職)向けに峻別した内容で明確化した張り紙を執務室に掲示し、職員の意識への浸透を図った。</p>			

令和元年度 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	4 超過勤務の縮減の徹底		実施		<p>【継続】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、超過勤務の縮減を図った。</p> <p>【継続】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、超過勤務の縮減を図った。</p> <p>【新規】ワークライフバランス推進強化月間においては、地方支分部局を含む全ての部局において、「休暇の取得促進」「超過勤務の縮減」「早期退庁の促進」「業務の効率化」等について、各職員が意識すべき事項を全ての職員向けと部下を持つ職員(特に管理職)向けに峻別した内容で明確化した張り紙を執務室に掲示し、職員の意識への浸透を図った。</p>	
	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】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。	
	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】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 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		<p>【継続】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するなど、見える化を図ることとしている。</p> <p>【新規】超過勤務予定の事前報告の徹底を図るため、本省庁職員に「退庁時間予定カード」を配布し、各職員の机に掲示することで、職員は自ら定めた目標退庁時間に向けて効率的に業務を進め、また、上司は業務の指示の仕方などを工夫した。</p> <p>【新規】集中タイム(一日1時間)を設け、その間は、緊急案件を除き、庁内各課間の電話連絡、上司からの指示等を控え、各人の事務の効率化を図り、超過勤務の縮減を図った。</p>	
		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		<p>【継続】前月の超勤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。</p> <p>【新規】超勤時間が一定時間を超えた職員がいた場合は、管理者による要因分析を行うこととしている。</p>	
	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		<p>【継続】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。</p> <p>【継続】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。</p> <p>【継続】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。</p>	
	6 休暇の取得促進		実施		<p>【継続】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。</p> <p>【新規】ワークライフバランス推進強化月間においては、地方支分部局を含む全ての部局において、「休暇の取得促進」「超過勤務の縮減」「早期退庁の促進」「業務の効率化」等について、各職員が意識すべき事項を全ての職員向けと部下を持つ職員(特に管理職)向けに峻別した内容で明確化した張り紙を執務室に掲示し、職員の意識への浸透を図った。</p> <p>【新規】6月末時点で休暇取得日数が5日に満たない部下職員に対して、管理職員から取得を促すこととしている。</p>	

## 令和元年度 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	7	テレワークの推進		実施		【継続】テレワークについて、実施強化月間を設けることや、幹部会議等で積極的な利用を呼びかけ、計画的な実施予定の作成などにより、職員に利用を促した。併せてテレワークの実施方法、利用例及びQ&A集等の資料をより分かりやすく作成し、メールでの送付やイントラネットへの掲載により職員周知を行った。 【新規】災害時等に当日申請を認めるなど、より使いやすい制度にするため内規を改正し、利用の促進を図った。	
		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	未実施	【拡充】税関におけるテレワークの試行(サテライトオフィスを含む)について、昨年度は一部の税関のみに留まっていたが、今年度は、全国の税関において試行に向けた検討を行った。	
				4	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	【継続】SkypeforBusinessを導入することにより、テレワーク会議者が会議に遠隔参加するための環境を整備している。 現在のシステムでは、遠隔参加できる人数が限られていることが課題である。
		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】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)。 【継続】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69%(令和2年1月末時点)に達している。		
			4	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】出張用モバイル端末、私物PC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)。 【継続】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69%(令和2年1月末時点)に達している。	
		ウ	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】リモートアクセス環境の整備は官署ごとに順次導入中。		
	9	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	【継続】審議会:全ての審議会において、タブレット端末の活用により、ペーパーレス化を実施。 幹部会議:タブレット端末の活用や事務用PCの持ち込み等により、ペーパーレス化を実施。		
			4	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】SkypeによるWeb会議、タブレット等を使用した会議、幹部室へのモニターの導入を行うこと等により、ペーパーレス化を実施。	

令和元年度 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	10	フレックスタイム制度の拡充		実施		
		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】ワークライフバランス推進強化月間において、一人ひとりの生活スタイルや業務予定に合わせ、希望日にフレックスタイム制度を用いた「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。 【継続】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。 【新規】フレックスタイム制の申告簿及び割振り簿の様式変更を行い、申告の簡素化を図る内規の改正を行うことで、利用促進を図った。	
		7				
	11	その他				
育児で・ぎる護るための両立改革	1	男性職員の育児休業取得率		目標：13%（令和2年）、現状：36.3%（平成30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%（令和2年）、現状：89.8%（平成30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		実施		
		b	7 メールによる意識啓発・周知	実施	【継続】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。 【継続】定期的に、各局課人事担当者等に対し、男性職員の育児参加促進のための育児チェックシートの周知メールを送付している。	
		7				
			イ	セミナーによる意識啓発・周知	実施	【継続】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。 【拡充】女性職員を対象とした「女性職員キャリアサポート研修」を実施したほか、研修生の管理者である男性管理職員を対象とした研修を実施した。 【継続】男性職員の育児参加促進のための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を開催し、意識啓発を行った。
			（内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣）	実施	【継続】「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。 【継続】「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。	
	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		実施	【継続】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。 【継続】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。 【継続】育児休業経験のある男性職員等が「子育て・キャリア相談員」となり、子育て中の男性職員のネットワークづくりや男性職員への相談対応など、男性職員が育児休業を取得しやすくするための意識の醸成に取り組んでいる。 【継続】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等を活用し、部下職員に対し両立支援制度の説明と育児休業の取得勧奨を実施。 【新規】男性職員の育児に伴う休暇・休業を促進するため、イントラネットに周知資料や取得計画書等のツールを掲載し、併せて人事担当者を通じてメールで周知した。	

令和元年度 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						
活躍できる等と両立革	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】ワークライフバランス推進強化月間に際して、事務次官等から各職員に対し、メッセージを発信。		
		1	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】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。		
	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	【継続】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て、育児・介護等に係る職員の状況を把握している。		
	a	7	育児シートや両立支援シートの <b>全省的な</b> 制度としての導入		実施	【継続】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。 【継続】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。	
			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。 【継続】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。 【継続】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。 【新規】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。	
	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	【継続】育児休業から復職して間もない職員を対象として、休業中の法改正や制度改正に関する説明会を開催した。 【継続】育児経験者と子育て中の職員との意見交換会を開催した。	
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	【継続】「育児休業取得者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。 【継続】「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。	

## 令和元年度 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					
活躍児で・介護た等との両改革して	8	その他	実施		<p>【継続】財務省本庁舎内保育所の2020年4月開設に向けて、施設整備を行った。</p> <p>【継続】「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。</p> <p>【継続】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。</p> <p>【継続】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。</p> <p>【継続】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」をインターネットに掲載している。</p> <p>【新規】育児等を行いながらもできる限り研修に参加できるよう、長期研修におけるWEB受講を可能とする環境を整備した。</p>	
女性の活躍推進のための改革	1	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：33.6%(平成31年4月1日)、目標設定時：32.1%(平成27年4月1日)</p> <p>【総合職】 目標：政府全体の目標(30%以上(毎年度))に留意、現状：36.7%(平成31年4月1日)、目標設定時：39.3%(平成27年4月1日)</p>	
	2	女性の登用目標			<p>【本省課室長相当職】 目標：4.5%程度(令和2年度末)、現状：5.4%(令和元年7月)、目標設定時：2.9%(平成27年7月)</p> <p>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：12%程度(令和2年度末)、現状：14.6%(令和元年7月)、目標設定時：10.6%(平成27年7月)</p> <p>【係長相当職(本省)】 目標：30%程度(令和2年度末)、現状：24.0%(令和元年7月)、目標設定時：22.3%(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		<p>【継続】女性を対象とした業務説明会や女性への配慮(女性専用のブースを設置、仕事と育児の両立支援制度及び利用者体験談の説明等)を行っている業務説明会を実施した。</p> <p>【継続】内閣人事局主催のインターンシップに参加し、女子学生に就業体験等の機会を提供した。</p>	
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施		<p>【新規】本省において課長補佐相当職の公募を実施し、女性1名を中途採用した。</p> <p>【継続】税関の選考採用試験(係長級)において、女性14名を中途採用した。</p> <p>【継続】国税庁経験者採用試験(国税調査官級)において、女性46名を中途採用した。</p> <p>【継続】内閣人事局主催の合同業務説明会において、両立支援制度の説明に加え、育児中の採用者には採用後の長期の研修中に子供と同居できる住居の手配や保育施設の紹介を行っていることなどをアピールしている。</p>	

## 令和元年度 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		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	実施未定	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	実施		【継続】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した。 【継続】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への配置を行った。	
	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		【継続】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、計画的な育成を行った。 【継続】女性職員を対象とした「女性職員キャリアアップ研修」を実施した。 【拡充】女性職員を対象とした「女性職員キャリアサポート研修」を実施したほか、研修生の管理者である男性管理職員を対象とした研修を実施した。 【継続】「行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コース」（人事院主催）に職員を派遣した。 【継続】「行政研修（課長補佐級）リーダーシップ研修」（人事院主催）に女性職員を派遣した。 【継続】「管理監督者研修（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。	
		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】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。 【継続】「行政研修（特別課程）」（人事院主催）に職員を派遣した。	
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小	実施			
		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】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。	
		イ 転勤に関する人事上の取組の工夫	実施		【継続】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。	

## 令和元年度 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		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	実施		【継続】ワークライフバランス推進強化月間に際して、事務次官等から各職員に対し、メッセージを発信。
	b	ア	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)	実施		【継続】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。 【継続】女性職員を対象とした「女性職員キャリアアップ研修」を実施した。 【拡充】女性職員を対象とした「女性職員キャリアサポート研修」を実施したほか、研修生の管理者である男性管理職員を対象とした研修を実施した。
		イ	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】「管理監督者研修(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。 【継続】「パーソナル・マネジメント・セミナー」(人事院主催)に職員を派遣した。
	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施		【継続】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。 【継続】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。
	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)	実施		【継続】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。 【継続】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。 【継続】女性職員を対象とした「女性職員キャリアアップ研修」を実施した。 【拡充】女性職員を対象とした「女性職員キャリアサポート研修」を実施したほか、研修生の管理者である男性管理職員を対象とした研修を実施した。 【新規】地方機関から本省に outward している女性職員を対象に「出向中の女性職員向けキャリアデザイン研修」を実施した。
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】「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。 【継続】「本府省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。 【継続】「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。
		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】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した。
		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】ヒアリングを通じて職員的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。
		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】メンター制度を設け、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。 【継続】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。 【継続】「メンター養成研修」(人事院主催)に職員を派遣した。



## 令和元年度 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					
め女性の 改の活 革躍推 進のた	b	ア	実施		【継続】WLB定員を活用して、出産・育児期にある女性職員のサポート体制を構築したうえで、キャリア形成の観点から多様な勤務経験が付与できるポストに配置した。	
	10	その他				
その他			実施		<p>【継続】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。</p> <p>【継続】「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。</p> <p>【継続】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ており、ワークライフバランスを推進する担当者が中心となり、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ている。</p> <p>【継続】女性職員を対象として、職場環境や仕事と家庭の両立等に関する要望・提案についてのヒアリングを実施した。</p>	