

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出		<p>○</p> <p>ワークライフバランス推進強化月間中に、事務次官から管理職員をはじめとする全職員に対し、価値観・意識の改革についてのメッセージを発出するとともに、年間を通して、全府省一斉定時退庁日において当省における女性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やテレワーク制度、勤務時間制度などワークライフバランスの実現に資する各種制度について全職員に周知を行った。</p> <p>また、具体的な取組としては、今年度後期より人事評価における課室長級職員の能力評価の着眼点について、①部下をいかす観点から、部下に行わせる職務を具体化した上で割り振り、その職務を達成するまで支援すること、②ワークライフバランスやコスト意識の重視、廃止を含めた業務の見直し、の観点を加えた。</p> <p>さらに、テレワークについては、①試行によるテレワークの体験実施を推奨する取組の実施や、②省内向け制度説明会の実施、③強化月間の設定など、「働き方改革」を一層推進するための取組の実施及び省内への周知に努めた結果、昨年度に比べて倍以上の申請があるなど前進があった。今後も働き方改革への意識啓発を行っていく。</p>	
	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	○	<p>内閣人事局が実施する多面観察・職場環境等調査の第三次試行に参加した結果、管理職自身(課室長職員)のマネジメント状況等の「気づき」となった。今後、省全体のパフォーマンス向上につながることを期待される。</p> <p>なお、当省においては、管理職のマネジメント能力の育成の観点から、次年度以降、独自の多面観察の実施を予定しており、その制度設計の検討やシステムの構築等を行っているところである。</p>
			地方等		
	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		<p>○</p> <p>平成29年5月の局長等会議で人事課長から、平成29年4月28日付け 閣人第370号 管理職のマネジメント能力の向上に向けた取組について(依頼)や女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会(第8回)議事概要を配布し、幹部職員がマネジメントの重要性を十分認識し、管理職の意識改革やマネジメント能力の向上に、積極的に取り組んでいただきたい旨を発言。</p> <p>管理職のマネジメント能力の向上に向けた取組について(依頼)については、管理職においては必ず目を通していただくよう依頼。</p>	

			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	
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	○		<p>管理職向けマネジメント研修を新規に実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●研修対象者の属性:課長級 室長級 ●目的 管理職員(課長・室長級職員)に必要なマネジメントの二大機能(戦略的機能及び業務的機能(人の管理能力・仕事の管理能力))の育成・向上を図り、もって働き方改革を職場で推進する担い手として、与えられた資源の範囲内で組織を効率的に運営し、部下が健康でやりがいを持ち能力を最大限に発揮できるよう管理職として執るべき行動(マネジメント行動)について共通理解を図る。 ●内容 「積極的公務員倫理」 人事院公務員研修所政策研修分析官 「リーダーシップ・マネジメント」 外部コンサルタント取締役会長 「文部科学省における管理職のマネジメント」 省内局長 ●実施回数 1度 ●研修効果等 (研修実施4か月後のアンケート(回答率70%程度)からの抜粋) ・管理職としての仕事を進めるにあたっての考え方を再確認することができた。 ・室の生産性を上げていくため、室員の仕事に対するモチベーションを高めること、結果、モチベーションが高まることで、職場の雰囲気良くし、喜びに溢れていることを再認識できた。 ・特に、管理職としてのマネジメントがどういうものなのか、また、自分自身として組織マネジメントを行っていくうえで、現状としてどういう部分が足りないのかについて、改めて認識することができた。 ・管理職としての自覚がより高まった。 ・組織のマネジメントには様々な考え方や哲学があることを学んだ。特に、管理職自身の価値観や意思だけでなく、むしろメンバー(部下)の意思やポテンシャルを引き出していくことが重要だということ再認識する機会となった。 ●研修で学んだ事の活用について 約75%のアンケート回答者がすでに活用しており、残りの回答者も活用の仕方を考えていると回答。 	
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	○		<ul style="list-style-type: none"> ・官房の各課を中心とした「業務改善実行チーム」を立ち上げ、会議のペーパーレス化や会議傍聴受付システムの構築、国会周辺巡行バスの運行開始、新聞クリッピングの電子化等に取り組むとともに、全職員から「みんなでカイゼン！提案箱」への業務改善の提案を募集し、200件以上の提案が集まった。併せて、他省庁や民間企業の事例を取材し、導入可能な業務改善策について検討を進めている。 また、プレゼン資料等の標準化を図るため、省内職員から有志で「デザイン・チーム」を結成し、検討を進めている。 ・今年度後期より人事評価における課室長級職員の能力評価の着眼点について、ワークライフバランスやコスト意識の重視、廃止を含めた業務の見直しの観点を加えた。 	
4	超過勤務の縮減の徹底	○			
4-1	超過勤務の事前確認の徹底	○		<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年4月から、課室長等以上を除く職員について、課室長等に超過勤務予定(退庁見込時間・内容)を原則として当日17時までに事前報告、翌日12時までに事後報告し、課室長等は当該報告書を事前事後にそれぞれ確認することをルール化し、全省で実施している。 ・一部部局では試行的に平成30年1月から課室長等についても統一様式である退庁時刻等報告表の記載を実施している。 	
4-2	超過勤務の事前確認実施状況の把握	○		今年度に事前確認を開始させたところであり、実施状況については確認中である	
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	○		<p>超過勤務状況・理由の見える化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年4月から任意で使用するよう人事課から配布している様式では、理由を記載する欄をもうけている。平成30年1月から試験的に一部部局では、理由を記載する欄を設けている様式を統一様式としている。 	

			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	
	4-4	一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置		○	来年度以降、月80時間を超える超過勤務を行った者を把握するとともに、月100時間を超える超過勤務を行った長時間勤務者に対し医師の面接指導を受けるよう勧奨
	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	○		今年度後期より人事評価における課室長級職員の能力評価の着眼点について、部下をいかす観点から、部下に行わせる職務を具体化した上で割り振り、その職務を達成するまで支援することの観点を加えた。
	6	休暇の取得促進	○		<ul style="list-style-type: none"> ・全職員に文部科学省リフレッシュ早期退庁日の周知の際、「家族ふれあい休暇」「男の産休」等についての制度説明を記載している。 ・4半期ごとに、年次休暇等取得計画表を作成し、配布している。
	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"> ・国会答弁資料作成プロセスにおいて、他局課合議がある質問については、可能な限り、優先的に答弁を作成することとした。 ・議員への質問取りの際に、可能な限り、その場で質問取りに対応した関係局課と大臣官房総務課において、答弁資料作成局課を調整することとした。 ・上記記載の国会答弁資料作成プロセスの効率化、迅速な答弁資料作成局課の調整の取組により、国会答弁資料作成にかかる時間が短縮された。
	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	○		
	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	○		
	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	○		
	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	○		
	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	○		
	10-2	審議会資料のペーパーレス化	○		実施した審議会名:中央教育審議会(総会)、科学技術・学術審議会総会 等

			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	○		実施した幹部会議:局長等会議、筆頭課長等会議
	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	○		・常時、省内掲示板に制度・手続き方法を掲載している。 ・「プレミアムフライデー」の際に、年次休暇の取得促進やフレックスタイム制の活用等により早期退庁に努めるように職員に周知した。
	12	その他			
育児・介護等と両立して活躍できるための改革	1	男性の育児休業取得率			目標:13%(平成32年)、現状:11.8%(平成28年度)、目標設定時:3.8%(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:11.8%(平成28年度)、目標設定時:11.5%(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	○		・平成29年度上半期男の産休5日以上取得率(4月～9月)を管理職会議で周知することによる意識啓発を実施した
	3-1	メールによる意識啓発・周知	○		・全職員対象メールではあるが、育児時間について、制度の説明をするとともに、対象職員が小学校就学始期に達するまでの子を養育する職員(男女問わず)である旨の周知 ・全職員対象メールではあるが、男の産休5日以上取得するよう、周知
	3-2	セミナーによる意識啓発・周知	(独) ○		・全職員対象に仕事と育児の両立支援セミナーを実施した。そこで【男の産休】の周知や【イクメンサポート】を配布した。セミナー参加者に管理職はいなかったが、アンケート項目に【現在、仕事と育児の両立について悩んでいることや、上司・同僚・職場に求めること等】の欄を設け、アンケート結果を管理職会議で周知した。
			(派) ○		平成29年度 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、及び、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員向けeラーニングを受講している。
	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	○		
	4-1	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	○		事務次官からの、【対象者が確実に5日以上取得できるよう】というご指示を4月に局課のとりまとめ課にメール送付。12月以降は、対象者の所属宛てにメールにて送付。
	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	○		事務担当者を通して、人事担当部局は出産後の把握を行っている
	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	○		事務担当者を通して休業・休暇取得の推進を行っている
	5	育児・介護等に係る職員の状況のきめ細やかな把握		○	面談等で把握しているが、全ての職員について、把握できていない。
	5-1	育児シート等の全省的な導入	○		育児制度取得可能期間等確認シートを掲示板に掲載し、定期的に全省メールで掲載場所を周知、一年目職員対象ランチミーティング等で配布している。
	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	○		省外から利用できるシステムを利用して、円滑な職場復帰に向けての情報提供を、行っている。

		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		
7	育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施	(独)	○	<p>パパママランチ会の実施。</p> <p>対象者 現在、育児中(育児休業中の職員含む)またはこれから育児を予定している者のうち参加を希望する者</p> <p>目的 育児をしながら働く女性職員及び男性職員と一緒に昼食をとりながら、仕事と育児の両立や日々の生活に関することなどの懇談を行うことにより、子育てしやすい環境づくりの契機を提供する。</p> <p>内容 9月に6名程度のグループを作り、昼食をとりながら懇談を行う。</p> <p>実施回数 1回</p> <p>研修効果 参加者からは、「復帰後の働き方がイメージできず、不安であったため、少しでも参考になる先輩方の体験談やご意見を伺うことができればと思って参加し、ざっくばらんな会で仕事と家庭・育児との両立に関する工夫や課題について飾ることなく意見交換をすることができ、有意義な時間を過ごした」等の声があり、省内で育児をしながら働く職員の環境作りの一助となった。</p>	
		(派)	○	内閣人事局主催【育児休業取得者(女性職員)のための職場復帰セミナー <平成30年1月開催>】への派遣	
8	その他				
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:40%以上(毎年度)、現状:43.1%(平成29年4月1日)、目標設定時:43.5%(平成27年4月1日)</p> <p>【総合職】 目標:40%以上(毎年度)、現状:45.2%(平成29年4月1日)、目標設定時:41.5%(平成27年4月1日)</p> <p>※平成30年4月1日付けの採用者:【全体】41.1%、【総合職】32.3%</p>	
	2	女性の登用目標		<p>【本省課室長相当職】 目標:12%程度(平成32年度末)、現状:7.7%(平成29年7月)、目標設定時:10.6%(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:18%程度(平成32年度末)、現状:17.5%(平成29年7月)、目標設定時:15.3%(平成27年7月)</p> <p>【係長相当職(本省)】 目標:30%(平成32年度末)、現状:30.9%(平成29年7月)、目標設定時:27.1%(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	○		
	4	女性職員の中途採用の拡大		○	平成29年度について、経験者採用試験による採用を行っていないため。
	4-1	元国家公務員である女性職員の中途採用		○	平成29年度について、経験者採用試験による採用を行っていないため。
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	○		
	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	○		
	7	管理職の候補となり得る女性職員の育成	○		
7-1	個別の育成方針の策定		○	女性の管理職という細かい策定をしていない	

		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		
	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	○		女性職員のみ対象ではないが、一般職の3年目向け研修の実施
8	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		○		
	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		○		
	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)	○	既述した【管理職員向けマネジメント研修】の中で、全省的視点からの人材育成について触れた
			(派)	○	人事院主催「女性職員登用推進セミナー」への派遣
	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		○	

		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	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上	○		人事院主催の本府省女性職員キャリアアップ研修への派遣
	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)	○	内閣人事局主催の研修への派遣で対応している
		(派)	○	内閣人事局主催【若手女性職員キャリアセミナー】への派遣
	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	○		
	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	○		
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	○		<p>■職場に円滑に適応し、その能力を十分に発揮できるような環境を整備することを目的として、省内での勤務経験の少ない新規採用職員等(メンティー)と勤務年数3~10年目程度の先輩職員(メンター)とのランチ会を年3回実施し、互いに面識を持ち、今後、メンター、メンティー同士が気軽に相談しやすい環境の醸成を図った。</p> <p>■パパママランチ会の実施(再掲) (対象者) 現在、育児中(育児休業中の職員含む)またはこれから育児を予定している者のうち参加を希望する者 (目的) 育児をしながら働く女性職員及び男性職員と一緒に昼食をとりながら、仕事と育児の両立や日々の生活に関することなどの懇談を行うことにより、子育てしやすい環境づくりの契機を提供する。 (内容) 6名程度のグループを作り、昼食をとりながら懇談を行う。 (実施回数) 1回(9月実施 20名参加) (研修効果) 参加者からは、「復帰後の働き方がイメージできず、不安であったため、少しでも参考になる先輩方の体験談やご意見を伺うことができればと参加し、ざっくばらんな会で仕事と家庭・育児との両立に関する工夫や課題について飾ることなく意見交換をすることができ、有意義な時間を過ごした」等の声があり、省内で育児をしながら働く職員の環境作りの一助となった。</p>	
11	その他			
その他				