

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>【拡充】</p> <ul style="list-style-type: none"> ワークライフバランス推進強化月間の開始時に、大臣から省内放送を用いて全職員に対してワークライフバランスについての価値観・意識の改革等についてメッセージを発信した。 ゆう活期間中、事務次官及び有志の職員から定期的に省内放送を用いて全職員に対して、ワークライフバランスについての価値観・意識の改革等について、メッセージを発信した。 ゆう活期間中、副大臣、政務官に省内巡回いただき、定時以降速やかに帰宅するようメッセージを発信した。 ゆう活、TDM、超過勤務の徹底把握に努めるよう省内にポスターを掲示した。 <p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> 全府省一斉定時退庁日には、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、男の産休制度、勤務時間制度等、働き方改革に資する各種制度について全職員に周知を行った。 男の産休取得について、人事当局が対象職員を把握した場合には、対象職員とその上司に対し男の産休を取得できるよう、もれなく声掛けを行ったり、省独自の「ワークライフバランス研修(子育て世代対象)」を開催し、男の産休についての価値観・意識の改革について発信を行った。 		
	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		<p>【拡充】</p> <p>文部科学省創生実行計画(平成31年3月29日付け大臣決定)を受け、組織の中核となる管理職におけるマネジメント力の向上を図ることを目的に、管理職を対象とした研修を、内容、回数(年4回)ともに充実して実施。</p>	昨年度2回だった研修を4回に拡充し、先輩管理職の実体験に基づく講話の機会を多く設けたことにより、マネジメントの重要性についてより自分事として捉えることができ、それらの経験談やノウハウを積極的に実務に生かしてみようという声が多く参加者から聞かれた。	
		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		<p>【継続】</p> <p>令和2年2月～3月に、文部科学省、スポーツ庁、文化庁の課室長級職員に対し、マネジメント能力の向上、職場環境の改善、組織パフォーマンスの向上のための「気づき」の機会を与えるため、多面観察・職場環境等調査を実施した。</p>	
		b 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		<p>【継続】</p> <p>今後、文部科学省における取組を参考に、マネジメント能力の向上を図るために必要な取組を実施する。</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	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		【新規】一層の業務改善の徹底を図るため、平成31年4月、業務改善の専属部署として「大田官房省改革推進・コンプライアンス室」を設置し、また、事務次官を議長とする局長級の「業務改善実行会議」、各部局の有志職員から成る「業務改善推進員」もそれぞれ設置し、好事例の共有等を行うことにより取組が継続する仕組みを導入した。 幹部レクのペーパーレス化(大型モニターの設置)、電話対応の改善(コールセンターの導入)、個人集中作業スペースの試行的設置等の個別の取組を進めているほか、令和2年1月には、「文部科学省業務改善計画」を策定し、継続的なモニタリングを行いながら、今後も業務の廃止も含めた思い切った業務の見直しや職場環境の改善など業務改善の取組を実施していくこととしている。	業務改善の体制を強化し、省としての計画を策定したことにより、組織的に好事例の共有やモニタリングを実施しながら継続的な取組を行うことができるようになった。	
	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】 ・部下の超過勤務についてその必要性の確認等を徹底するよう、ワークライフバランス推進強化月間等の機会をとらえて全省に周知。	
	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	今後実施		【継続】 ・実施状況は確認中である。	
		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】 ・平成31年4月より、文部科学省、スポーツ庁、文化庁に統一の様式を配布し、勤務時間、在庁時間及び超過勤務の理由等を入力している。管理職員は部下職員の在庁時間の把握等を通じて、超過勤務の縮減を図っている。 【新規】 ・超過勤務の縮減について、筆頭課長等会議等で周知を行った。	
		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		【新規】 平成31年4月より、月100時間以上又は2~6箇月平均で80時間を超える超過勤務を命じた場合には、該当職員に対して健康管理医による面接指導を実施している。また、月80時間を超える超過勤務を行った職員についても、本人からの申出により、健康管理医による面接指導を実施している。	
	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】 ・PT業務の集中する局課への優先的な人的配置等を行うなど、適切な人事配置に資する取組を実施している。 ・慢性的に超過勤務の多い部署や業務負荷が集中している部署については、優先的な人事配置等を行う等、組織的に取り組んだ。また、管理職がその原因を把握し、必要に応じ、業務配分の見直しや、同課室の他係や他部署からの応援を求める等の対応を行った。		

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					
	6	休暇の取得促進	実施		<p>【拡充】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大臣から職員に、働き方にメリハリをつけ、休暇取得を促すメッセージを発信。特に、家族とのふれあいを大切に、文部科学省の職員こそ自分の子供の学校に足を運ぶべきであることを周知。 ・全職員への文部科学省リフレッシュ早期退庁日等の周知の際、「家族ふれあい休暇」や「男の産休」等についての制度説明を記載している。 ・筆頭課長等会議において、前年度実績の数値を示すとともに、休暇の積極的な取得を周知した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成30年度において、文部科学省全体でおおむね5日取得できている。
働き方改革	7	テレワークの推進	実施		<p>【拡充】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワークを省全体で推進するため、申請手続きの簡略化等を実施。 ・7、8月の期間、全職員に対し試行型テレワークを実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークについては、実施件数が平成30年度約500件から、令和元年度は2,000件以上に増加するなど、省内職員のワークライフバランスについての価値観・意識の改革等が進んだ。
	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	実施	<p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事前に申請した希望者に対して、テレワーク用の端末を貸し出すことにより実施している。 ・ワークライフバランス推進強化月間において、職員のテレワークに対する理解を深める等を目的として、テレワークを実施。 	
					<p>【継続】</p> Skype for business	
	a	7	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	<p>【継続】</p> 外部のシンクライアント環境でも安定した接続を維持するための検証を継続的に実施	
	8	リモートアクセス環境の整備		実施		<p>【継続】</p> 文部科学省行政情報システムにて、セキュリティを考慮した上で、職員の私物端末から特定のサービスにアクセスできるよう整備を行っている。
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	<p>【継続】</p> 私物のスマートフォン等からメールや省内ポータルにアクセスできるように整備している。		
				<p>【拡充】</p> 私物のスマートフォン等から利用できるサービスを拡充した。		
a	7	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	<p>【継続】</p> 職員用端末を省外に持ち出してインターネット経由で省内LANにリモートアクセスし、省内と同様に業務ができるように整備している。		
				<p>【拡充】</p> リモートアクセスのライセンス数を拡充した。		
a	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		<p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所外利用専用端末の貸し出しにより所内イントラや共有ドライブにアクセスできるようにしている。また、希望者にはワンタイムパスワードを利用した認証方法により、私物のPCやスマートフォンからアクセスできるようにしている。 	

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						
	9	ペーパーレス化の推進	実施		【継続】省内の会議室や会議スペースでペーパーレスで打ち合わせができるように無線LAN環境を整備している。また、タッチ操作が可能なタブレット端末をペーパーレス用端末として用意し、会議の際には貸し出しを行っている。	ペーパーレス会議の実現により、印刷の時間削減による工数削減や、紙の節約が実現できた。	
		a	7 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化			【継続】ペーパーレス端末(タブレット)やペーパーレス会議システムを利用	
			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			【継続】 ・無線LAN環境を整備しているため職員用端末を持ち込み使用することが出来る。またペーパーレス用端末としてタッチ操作が可能なタブレット端末を用意し、貸し出しを行っている。 ・会議スペースや幹部事務室に端末を接続し映像を投影可能なディスプレイを設置している。	
	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】 ・常時、省内ポータルサイトに制度・手続き方法を掲載している。 ・定期的に、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、職員に周知した。	
	11	その他					
た立育めし児の改活躍できると両	1	男性職員の育児休業取得率	目標：13%（令和2年）、現状：7.4%（平成30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%（令和2年）、現状：70.4%（平成30年度）、目標設定時：11.5%（平成26年度）				

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 き る 介 護 た め の 両 立 し て の 改 革	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		【新規】 ・局長等会議及び筆頭課長等会議等において、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進について周知した。	男の産休については、29年度に取得率は55.0%であったのに対し、30年度には70.4%へと大きく増加するなど、一定の効果がみられた。	
		b	7	メールによる意識啓発・周知		実施		【継続】 ・全職員対象メールで、男の産休5日以上取得するよう周知した。 【新規】 ・令和2年度から開始となる男性職員の育児に伴う休暇・休業1か月以上の取得促進の取組について、職員が自ら関連の情報にアクセスしやすいよう、専用の省内ポータルサイトを作成し、全職員宛メールにて周知した。
				イ	セミナーによる意識啓発・周知	(独自実施のもの)		実施
	(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【内閣人事局】への派遣 ・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【内閣人事局】の受講					
	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】 ・対象職員が在籍している局の筆頭補佐を通じて、課長等の管理職に対して、「男の産休」の5日以上の取得の声かけを行った。		
	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】 ・次官より局長等会議等において、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進について周知した。
			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		

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 育 児 で き る 介 護 た め の 両 立 し て	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			
		a	7	育児シートや両立支援シートの 全国的な 制度としての導入	実施	【拡充】 ・育児復帰時に活用する「育児シート」をポータルサイトに掲載し、パパママランチ会等で周知・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		実施		【拡充】 ・専用のメールアドレス「育児・介護ホットライン」を用いて、制度・運用についての質問や相談を受け付ける窓口として活用している。 【継続】 ・人事担当官による育児休業取得中の職員との面談を定期的を実施。	
	7	育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施	(独自実施のもの)	実施		【継続】 ・育児中の職員を対象に、仕事と育児の両立のヒントを提供することを目的として、有識者からの講演や先輩職員からの講話(実例を含む)を内容とするセミナーを開催。 ・育児中の職員同士のネットワークの構築を目的としてランチ会を2回開催。またこの機会に、育児に関する人事制度等を活用してもらえるように資料配布や周知を行った。	育児中の職員等における縦と横のつながり(※)を構築する機会を提供したことにより、現在抱える悩みや解決のためのノウハウを共有できたことその他、育児と仕事を両立するための各種支援制度を紹介したことで、復帰後の勤務イメージをより描きやすくなったとの評価を得た。 (※) 縦：育児先輩職員 横：育児中の職員
			(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(令和元年度)【内閣人事局】への派遣	
	8	その他		実施		【継続】 仕事と介護を両立して活躍できる職場環境整備を推進するため、家族等の介護に直面したときの対応、仕事と介護の両立支援制度、介護保険サービスの利用等に関する知識・情報を受講者に提供することを目的に研修を実施した。 【新規】仕事と育児の両立支援策を充実するため、育児中の職員から意見や要望を聞く「ママパパ井戸端会議」を開催。寄せられた声を受けて、「育児シート」の導入や各種機会をとらえての職員へのきめ細かな情報提供等を実施。	研修を受講した結果、参加者より「介護＝ストレス＝苦のイメージがなくなった」や「介護のコツを伺うことができ、気分が楽になった」等の前向きな意見が多く聞かれ、制度や介助方法の説明のみならず、講師の実体験に基づく講義を実施したことにより、大きな研修効果があった。

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	1	女性の採用目標	【全体】 【総合職】	目標：40%（毎年度）、現状：40.0%（平成31年4月1日）、目標設定時：43.5%（平成27年4月1日） 目標：40%（毎年度）、現状：38.9%（平成31年4月1日）、目標設定時：41.5%（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：12%（令和2年度末）、現状：12.8%（令和元年7月）、目標設定時：10.6%（平成27年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：18%（令和2年度末）、現状：16.5%（令和元年7月）、目標設定時：15.3%（平成27年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：30%（令和2年度末）、現状：29.7%（令和元年7月）、目標設定時：27.1%（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】文部科学省主催の業務説明会において、積極的に女性職員を説明者とするとともに、文部科学省における女性の働き方の実例を提示するなど、具体的なイメージを持ってもらえるようにした。また、人事院等が主催する女子学生向けの説明会及びセミナーにも積極的に参加をした。	
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施		令和元年度経験者採用試験において、採用に至る適任者はいなかった。	
	a	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		令和元年度経験者採用試験において、採用に至る適任者はいなかった。	
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	実施		【継続】これまで男性職員の就任が続いていた局長級のポストに女性を配置した。 (例)国際統括官：ユネスコ活動の振興等を担っている。	
	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】 ・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。 ・令和元年度行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コース【人事院】への派遣	
	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】 ・平成30年度若手女性職員キャリアセミナー【内閣人事局】への派遣 ・中堅女性職員キャリアセミナー【内閣人事局】への派遣	
	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】通常よりも出向等のタイミングが遅れた場合にあっては、出産・子育て期後に、必要な経験を積ませて登用に向けた育成を行うなど、複線的なキャリアパスを検討している。		

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	a	イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施		【継続】人事面談において、育児や家庭の状況等、転勤できるタイミングについて、より掘り下げて聴取するようにしている。また、定期面談以外にも職員が人事担当者に相談したい事柄がある際に、直接人事担当者と連絡を取り合い必要に応じて面談をすることで、それぞれのライフステージの変化などを把握しやすいようにしている。
	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	実施未定	女性の登用目標を達成している。	
	b	ア	(独自実施のもの) 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	実施		【継続】 ・既述した「管理職マネジメント研修」の中において、特に育児・介護等により時間制約のある職員への支援について外部有識者による講義を実施し、女性職員の登用拡大の重要性について管理職向けの研修を実施
		イ	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】 ・令和元年度「女性職員登用推進セミナー」【人事院】への派遣
	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施		
	a	ア	(独自実施のもの) 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	実施		【継続】 ・新規採用職員半年後フォローアップ研修、一般職向けの3年目研修で先輩の講話を取り入れるなど、男性女性問わず、若手職員のキャリアイメージ形成支援を行っている。
			(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【内閣人事局】への派遣
		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】若手職員については、特定の分野に継続的に配置するのではなく、様々な部署を経験させるなど、多様な職務機会を付与している。
		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】人事担当部局による職員面談を行い、職務上の希望等を把握した。特に、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝える等を行っている。

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	a	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	<p>【拡充】 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1年目職員(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、その他相談の機会を設けるなど、メンティーが男女ともに相談できる環境を醸成した。</p> <p>【拡充】 ・省内の子育て世代職員を対象にランチ会を2回実施した。また、この機会に、育児に関する人事制度等を活用してもらえるように資料配布や周知を行った。</p>	
	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	実施	<p>【継続】子育て中の女性職員については、勤務時間の割振り変更を認めるなどを行うことにより、業務の中心的存在となっている例がある。</p>	
	10	その他				
その他						