

## 令和2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】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>働き方改革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。</li> <li>働き方改革推進強化月間中、事務次官から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。</li> <li>働き方改革推進強化月間中、業務見直しや休暇の取得、テレワーク・時差出勤の活用、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。</li> <li>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、男性育休1か月の制度、勤務時間・休暇制度等、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。</li> <li>男性育休1か月制度について、人事当局にて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、もれなく取組計画書の提出をもとめ、1か月以上となるよう声掛けを行ったり、省独自の「ワークライフバランス研修(育児)」を開催したりする等、価値観・意識の改革について発信を行った。</li> </ul>	
		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】</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、年3回実施。</p>	大臣講話を研修に取り入れたことで、自身の仕事に対する姿勢を見つめ直し、今後の職務を全うする上での心構えが再確認できた、との声が、多くの管理職から聞かれた。
	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		<p>【継続】</p> <p>令和2年12月～令和3年2月に、文部科学省本省、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>	
		1 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2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		<p>【継続】</p> <p>政府全体の業務の抜本見直しの取組として自治体等への調査・照会等を統合・廃止するなどの効率化を行い、好事例として省内共有したほか、会議業務の効率化の一環として資料作成・リメイクのアウトソーシングを試行した。</p> <p>また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を踏まえ、テレワークやオンライン会議、押印手続見直し等の働き方改革を推進するため、幹部・若手職員による「新しい仕事の仕方・働き方改革の検討に関するタスクフォース」を設置し、令和2年9月に報告をとりまとめた。本報告については、令和3年3月、次官を議長とする「業務改善実行会議」において、「文部科学省業務改善計画」(R2.1策定)と併せてフォローアップを実施した。</p> <p>このほか、有志の「業務改善推進員」(175名)から公募制で「職員参加型業務改善プロジェクト」を実施し、共有ドライブの整理ルールの策定や、知恵共有システム「めくちえ」の創設、引継書のひな形作成等の取組を実施した。</p>	政府全体の取組への対応や、省内タスクフォース・業務改善プロジェクトへの若手職員等の参画により、職員の意識向上を図ることができた。職員アンケートの結果では、「業務改善を行った」、「業務改善の結果、超過勤務は減った」という回答が増加しており、職場への満足度も向上した。定時外在庁時間、深夜タクシー利用料金、コピー枚数はともに減少した。
	4	超過勤務の縮減の徹底	実施			男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得計画の作成状況 計画作成率：100%、うち1か月取得の計画作成率：100%
	a	7 省内全体における超過勤務の事前確認の徹底	実施		<p>【継続】</p> <p>・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、働き方改革推進強化月間等の機会をとらえて全省に周知。</p> <p>【拡充】</p> <p>・毎日各職員がその日の業務終了見込み時間について上司に報告し、上司が業務内容について確認するよう促すことにより超過勤務時間縮減を促進</p>	
	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		<p>【新規】</p> <p>・局課ごとの超過勤務時間について、定期的に幹部等会議で報告を行った。</p>	
	1 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】</p> <p>・超過勤務の事前申告徹底を実施し、各局課内において超勤理由の見える化を実施するとともに、各局課ごとに在庁時間の目標値の設定を行い達成に向けて超過勤務縮減に努めた。</p> <p>【継続】</p> <p>・超過勤務の縮減について、筆頭課長等会議等で周知を行うとともに、各局課の月平均定時外在庁時間について、見える化を行った。</p>		

## 令和2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	b	7	一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置	実施		【継続】 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。	男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得計画の作成状況 計画作成率：100%、うち1か月取得の計画作成率：100%
			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。
	6	休暇の取得促進	実施		【継続】 ・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。 【新規】 ・男性職員の育児休暇・休業について一か月取得を省内で推進した。	男性職員の育児休暇・育児休業取得計画のうち、1か月以上取得予定が100%となった。	
	7	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る印刷の時間削減による工数削減、紙の節約に加え、オンライン会議の普及に伴い、会場設営の手間が減り、更なる工数削減が実現できた。	
	a	7	審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化	実施		【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。なお、コロナ禍により対面でのペーパーレス会議が減り、代わりにWeb会議ツールを用いたオンライン上のペーパーレス会議が急増したことから、ペーパーレス端末からWeb会議ツールを利用できるよう、端末及び省内ネットワークの改修の実施、十分な数のWeb会議ツールライセンスを用意、Web会議に適したカメラスピーカの用意、Web会議専用部屋のセッティングなど、会議開催におけるニーズの変化に迅速に対応した。	

## 令和2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	a	イ	実施		【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。 ・省内レクや打合せにおいても、Web会議ツールを用いた会議実施が増したことから、Web会議ツールにアクセスできるよう省内ネットワークを改修し、職員用マニュアルを整備し、対面せずともコミュニケーションをとることのできるよう対応した。	ペーパーレス会議の実現による印刷の時間削減による工数削減、紙の節約に加え、オンライン会議の普及に伴い、会場設営の手間が減り、更なる工数削減が実現できた。
	8	フレックスタイム制の拡充		実施		
	b	7	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、早出遅出勤務の活用等により早期退庁に努めるよう、職員に周知した。	
	9	その他				
た立育めし児の改活介改革でできるとる両	1	男性職員の育児休業取得率		目標：13%（令和2年）、現状：28.6%（令和元年度）、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：73.2%（令和元年度）、目標設定時：11.5%（平成26年度）		

## 令和2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 介 る 護 た 等 め の 両 立 革 し て	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		【継続】 ・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。			
		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	【継続】 職員の仕事と育児の両立を支援する。また男性職員の家庭生活への関わりを推進し、男性職員が配偶者出産休暇・育児休業を取得しやすくなるような職場づくりを目的に、育児中の職員等を対象に研修を実施した。
	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	【継続】 ・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)及び育児に伴う休暇・休業の1か月以上の取得促進		実施		【拡充】 ・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」及び育児に伴う休暇・休業の1か月以上の取得の声かけを行った。		男性職員の育児休業・育児休業取得計画のうち、1か月以上取得予定が100%となった。	
		a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信		実施			【拡充】 ・大臣が働き方改革推進強化月間の取組の一環として、ワークライフバランスに関して省内放送を行った。 ・次官が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2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 介 護 た め の 両 改 革 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		【拡充】 ・育児プランシート及び男性育休取得計画書の提出先を統一し、人事担当者が迅速かつ詳細に状況を把握できるようにした。	
	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】 ・育休復帰時に活用する「育児シート」をポータルサイトに掲載	
	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		【継続】 ・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。 ・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。	
		(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2年度)【内閣人事局】への派遣	(※) 縦：育児先輩職員 横：育児中の職員	

## 令和2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 改 立 し て	8	その他	実施		<p>【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。</p> <p>【継続】 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。</p>	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。	
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%（毎年度）、現状：42.2%（令和2年4月1日）、目標設定時：43.5%（平成27年4月1日） 【総合職】 目標：40%（毎年度）、現状：39.4%（令和2年4月1日）、目標設定時：41.5%（平成27年4月1日） ※上記数値は早期入省者を含まない。早期入省者を含んだ場合は、【総合職】40.5%となり、目標値を超える。</p>			
	2	女性の登用目標		<p>【本省課室長相当職】 目標：12%（令和2年度末）、現状：11.8%（令和2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：18.3%（令和2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：33.1%（令和2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	実施		<p>【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。</p>		
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施		<p>【継続】 令和2年度経験者採用試験を活用した。 【新規】 令和2年度国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を活用した。</p>		
		b 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		<p>【継続】 令和2年度経験者採用試験を活用した。 【新規】 令和2年度国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を活用した。</p>	
5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	実施		<p>【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。</p>			

## 令和2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	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、全国的視点からの人材育成について触れた。 ・令和2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】 ・令和2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も、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。		
	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、直接人事担当者との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	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】 ・既述した「管理職マネジメント研修」の中において、部下の若手職員が働きやすい雰囲気醸成や体制の整備等の重要性に触れ、男性女性問わず、職員が活躍できる職場づくりについて講義を実施	
	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2年度「女性職員登用推進セミナー」【人事院】への派遣		

## 令和2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	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施		
		a	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】 ・新規採用職員等研修等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。
		ア		(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。
		a	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。
		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	【新規】 ・新型コロナウイルス感染症拡大防止に伴い、入省後すぐにテレワーク勤務となった1年目職員(メンティー)に対し、ジュニアメンターを2、3年目職員から募集し(有志)、より身近な存在として1年目職員を支える環境を作り、不安や心配を解消する取組を実施した。 ・上記に加え、6年～10年程度年次の離れた先輩職員との懇談会も実施した。

## 令和2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						
め女の性 改の革 活躍 推進の た		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		【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等により、業務の中心的存在となっている例がある。	
	10	その他					
その他							