

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項に基づく

特定事業主行動計画の実施状況の公表について

令和2年7月31日

内閣法制局

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)第19条第6項に基づき、特定事業主行動計画の実施状況について、以下のとおり公表します。

1. 取組状況

別紙のとおり。

2. 目標に対する実績

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

| 数値目標(計画期間(28~32年度)全体) | 令和元年度 | 平成30年度 | 平成29年度 | 平成28年度 | 目標設定時(27年度) |
|-----------------------|-------|--------|--------|--------|-------------|
| 30% | 50% | 0% | 採用者なし | 50% | 採用者なし |

(2) 男性職員の育児休業取得率

| 数値目標(32年度) | 令和元年度 | 平成30年度 | 平成29年度 | 平成28年度 | 目標設定時(26年度) |
|------------|-------|--------|--------|--------|-------------|
| 13% | 100% | 0% | 該当者なし | 0% | 25.0% |

(3) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計5日以上の取得率

| 数値目標(32年度) | 令和元年度 | 平成30年度 | 平成29年度 | 平成28年度 | 目標設定時(26年度) |
|------------|-------|--------|--------|--------|-------------|
| 100% | 100% | 100% | 該当者なし | 33.3% | 25.0% |

(4)各役職段階の職員の女性割合

| 役職段階 | 数値目標 (32年度 末) | 令和元年 度末 | 平成30年 度末 | 平成29年 度末 | 平成28年 度末 | 目標設定 時(27年度 末) |
|-------------------|---------------------|------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|
| 本省課室 長相当職 | 4%程度 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 本省課長 補佐相当 職 | 18%程度 | 30.0% | 22.2% | 22.2% | 22.2% | 36.4% |
| 本省係長 相当職 | 35%程度 | 42.1% | 25.0% | 33.3% | 33.3% | 31.6% |

(5)年次休暇取得日数平均

| 数値目標 (32年) | 令和元年 | 平成30年 | 平成29年 | 平成28年 | 目標設定時 (27年) |
|---------------|-------|--------|--------|-------|----------------|
| 12日以上 | 9.87日 | 11.06日 | 11.49日 | 10.45 | 9.01日 |

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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフバランス推進強化月間(以下「WLB月間」という。)中、局内LANを活用し、全職員に対し、内閣法制次長から「働き方」に対する抜本的な意識改革の必要性及び職場ごとの実情に応じた取組の実践についてメッセージを発信した。 ・また、総務主幹からも、定期的に、局内LANを活用し、全職員に対し、超過勤務の縮減への取組、配偶者出産関連休暇等の取得、男性職員の家庭生活への積極的参画、フレックスタイム制の活用によるワークライフバランスの実現についてメッセージを発信した。 ・WLB月間中、全省庁定時退庁日(毎週水曜日。TDM試行期間中を除く。)に内閣法制次長による巡回を実施した。 | | |
| | | 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> <ul style="list-style-type: none"> ・内閣人事局が作成した「管理職に求められるマネジメント行動のポイント」をイントラネット掲示板に掲載している。また、職員研修の際に、総務主幹からその内容を管理職に対し説明している。 | | |
| | 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>昨年同様、多面観察を実施し、被観察者の上司である総務主幹からフィードバックを行った。</p> | |
| | | 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 | | 当局には地方支分部局はない | | | |
| | 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> <ul style="list-style-type: none"> ・通年で、法令審査資料の簡素化の取組を実施したほか、WLB月間中法令審査時間を原則10時から16時までとする取組を行った。 ・法令審査支援システムによる法令案の形式的なチェックを励行した。 | | |
| | 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 | | <p>【継続】</p> <p>全ての部課において、メールによる超過勤務予定(超過勤務時間・理由)の事前申告・確認を実施している。</p> | |
| | | | 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>【継続】</p> <p>定期的に開催する各部課の課長補佐級職員の打合せにおいて、総務課(人事担当課)課長補佐が、所属する各職員の勤務時間を把握している各課長補佐級職員から説明を受け、人事担当課において情報共有している。</p> | |
| | | 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 | | <p>【継続】</p> <p>毎月、職員の超過勤務状況を、内閣法制次長以下、各部課の勤務時間監督者(幹部を含む。)及び勤務時間管理員等に共有している。</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 | b | う | 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】 超過勤務時間が80時間を超えた職員についての健康管理医への報告時にあわせて、総務課長(人事担当課長)が当該職員の勤務時間管理員にその理由及び当該職員の状況を確認している。 | |
| | 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】 通常国会提出法案等の審査においては、各部内で、多数の審査案件が集中することとなった参事官について、案件の一部を他の参事官に担当させ、業務負担の平準化を図った。 | |
| | 6 | | 休暇の取得促進 | 実施 | 【継続】 総務主幹から、局内LANを活用し、全職員に対して、計画的な年次休暇の取得についてメッセージを発信した。 | |
| | 7 | | テレワークの推進 | 実施 | 【新規】 テレワーク実施要領を改定し、押印廃止による申請手続の簡略化を図った。 | |
| | 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 | 今後実施 | 【新規】 令和3年1月より運用を開始する予定の次期内閣法制局LANシステムにおいてWeb会議機能を導入予定。 | |
| | イ | 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 | 今後実施 | | | |

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 | 8 | リモートアクセス環境の整備 | 今後実施 | | | | |
| | 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 | 今後実施 | | 【新規】 令和3年1月より運用を開始する予定の次期内閣法制局LANシステムにおいて携帯端末(スマホ、タブレット等)によるリモートアクセス環境を整備する予定。 | |
| | | イ | 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 | 今後実施 | | 【新規】 令和3年1月より運用を開始する予定の次期内閣法制局LANシステムにおいてPCによるリモートアクセス環境を整備する予定。 | |
| | | 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 | | 当局に地方支分部局はない | | |
| | 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 | 実施未定 | 投資対効果を踏まえ、検討していく。 | | |
| | | 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 | 実施 | | 一部の部署において、大画面ディスプレイや業務端末又はタブレットを用いて定例会議や局内の会議・打合せを行い、ペーパーレス化を進めている。 | |
| | 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】 各部課において、定期的にフレックスタイムの申告の手続、期限を周知しているほか、育児介護職員の利用意向の把握を行っている。 | |
| | | 11 | その他 | | | | |

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 果 (D) |
|---|-------------|--|---|---|--|--|
| | 小項目 | | | | | |
| 活 育 躍 児 で き る た め の 改 革 し て | 1 | 男性職員の育児休業取得率 | 目標：13%（令和2年）、現状：0%（平成30年度）、目標設定時：25%（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：100%（平成30年度）、目標設定時：25%（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 イ | メールによる意識啓発・周知 セミナーによる意識啓発・周知 (独自実施のもの) | 実施 実施未定 | ・当局は小規模組織であるため、対象となる育児休業取得職員等が必ずしもいるとは限らず、独自でセミナーを実施することは難しい。 | 【継続】 ・総務主幹から、WLB月間及び定期的に、局内LANを活用し、管理職員に対して、男性職員の家庭生活への積極的参画については管理職員のリーダーシップが必要である旨のメッセージを発信した。 ※セミナー名、目的、内容、実施頻度等について記載 | |
| 活 育 躍 児 で き る た め の 改 革 し て | b イ | セミナーによる意識啓発・周知 (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) | 実施 | | 【継続】 内閣人事局が実施した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ラーニングの受講を全管理職員に促した。 | |
| | 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 | | | ・今年度配偶者が出産した男性職員について、「男の産休」を計7日取得させた。 |
| | a 7 イ | 大臣等トップからのメッセージの継続的発信 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 実施 | | 【継続】 ・総務主幹から、WLB月間及び定期的に、局内LANを活用し、全職員に対して、配偶者出産関連休暇等の取得、男性職員の家庭生活への積極的参画等の実現についてメッセージを発信した。 【継続】 局内LANの掲示板に男性職員の育児参画促進のためのチェックシートを掲載して全職員に周知するとともに、その積極的な利活用を各部課課長補佐級職員に促し、上司及び人事担当が男性職員の配偶者の出産予定等を把握するとともに、「男の産休」の取得促進に役立てることとしている。 | ・配偶者が出産予定である男性職員とその上司に対し、「男性職員の育児参画促進のためのチェックシート」の活用を促し、男性職員配偶者の出産予定や休暇対象期間を人事担当と上司で適切に把握した。 ・対象となる男性職員が長期の育児休業を取得した。 |
| | 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 | | | |

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 | | | | | | | |
| | 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 | | 【継続】 育児休業からの復職に当たって、職員に育児シートを記入してもらい、復職時の勤務時間の希望や保育園への送迎時間等についてきめ細やかに把握することにより、当該職員の復職後の勤務に係る支援体制の整備等に活用することとしている。 | | |
| | 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 | | 【継続】 ・育児休業取得職員と、メールや面談により定期的にコミュニケーションをとり、復帰後の働き方等について情報交換をした。 | | |
| き育 児た め の 介 護 等 と 両 立 し て 活 躍 で | 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) | 実施未定 | ・当局は小規模組織であるため、対象となる育児休業取得職員等が必ずしもいるとは限らず、独自でセミナーを実施することは難しい。 | ※セミナー名、目的、内容、実施頻度等について記載 | |
| | | | | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) | 実施 | 【継続】 内閣人事局が実施する育児休業取得者のための職場復帰セミナーに参加希望職員を1名派遣。今後も対象職員がいる場合は、積極的に派遣していくこととしている。 | | |
| | 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 | | 【全体】 目標：30%（計画期間（平成28年度～令和2年度）全体）、現状：28.6%（平成28年度～平成30年度）、目標設定時：採用者なし（平成27年4月1日） ※平成31年4月1日付け採用者：採用者なし | | | |
| | 2 | | 女性の登用目標 | | 【本省課室長相当職】 目標：4%（令和2年度末）、現状：0%（令和元年7月）、目標設定時：0%（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：20.0%（令和元年7月）、目標設定時：36.4%（平成27年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：35%（令和2年度末）、現状：41.2%（令和元年7月）、目標設定時：31.6%（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】 人事院主催の合同説明会に、女性職員を参加させて職場の現状の雰囲気など生の声を届けることとしている。 | | |

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 | | | | | |
| | 4 | 女性職員の中途採用の拡大 | 実施未定 | ・当局は小規模組織であり、採用人数が限られているため、新規採用や在職中の女性職員とのバランスを考慮しながら、今後検討していく予定。 | | |
| 女性の活躍推進のための改革 | 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 | 実施未定 | ・当局は小規模組織であり、採用人数が限られているため、新規採用や在職中の女性職員とのバランスを考慮しながら、今後検討していく予定。 | 令和元年度 (0)人 取組: | |
| | 5 | 女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消 | 実施 | | 【継続】 ・今後のキャリアパスを見据え、若手女性職員を通常より早い段階で、法令審査事務を行うポストに配置。 | |
| | 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】 当局は小規模な組織であり、女性職員は全体で十数名の規模にとどまることから、全ての女性職員について、本人の適性、能力及びライフイベントの状況等を考慮しながら、他府省への出向、法令審査事務等の職務経験の付与、行政研修(特別課程)への派遣等を通じた計画的な育成を行うこととしている。 | |
| | 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】 係員のうちから、他府省への出向や当局の本来業務である法令審査事務を経験させることができるような人事配置を行っている。また、係員のうちから、法令審査業務の研修を受講させている。 | |
| | 7 | 転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小 | | 当局には地方支分部局がなく、転勤はない | | |
| | 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 | | | | |
| | | イ 転勤に関する人事上の取組の工夫 | | | | |
| | 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】 ・総務主幹から、定期的に、局内LANを活用し、管理職員に対して、女性職員のキャリア形成支援等意欲を向上させる取組に関するメッセージを発信した。 | | |

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 | | | | | | | | |
| 女性の活躍推進のための改革 | b | ア | (独自実施のもの) | 実施未定 | ・当局は小規模組織であり、啓発活動を独自に実施することは難しいため、今後も内閣人事局が実施しているセミナー等に職員を積極的に派遣していく。 | | | | |
| | | | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) | 実施 | | | 【継続】 内閣人事局が実施した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ラーニングの受講を全管理職員に促した。 | | |
| | イ | | (独自実施のもの) | 実施未定 | 当局は小規模組織であり、対象となる若手女性職員の数も少なく、研修を独自に実施することは難しいため、今後も内閣人事局が実施しているセミナー等に職員を積極的に派遣していく。 | 【継続】 内閣人事局が実施した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ラーニングの受講を全管理職員に促した。 | | | |
| | | | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) | 実施 | | | 【継続】 内閣人事局が実施する若手女性職員キャリアセミナー及びそのフォローアップ研修に、対象となる職員を派遣することとしている。 | | |
| | 9 | 女性職員のキャリア形成支援、意欲向上 | | 実施 | | ※セミナー名、目的、内容、実施頻度等について記載 | | | |
| | 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) | 実施未定 | 当局は小規模組織であり、対象となる若手女性職員の数も少なく、研修を独自に実施することは難しいため、今後も内閣人事局が実施しているセミナー等に職員を積極的に派遣していく。 | 【継続】 内閣人事局が実施する若手女性職員キャリアセミナー及びそのフォローアップ研修に、対象となる職員を派遣することとしている。 | | |
| | | | | (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) | 実施 | | | 【継続】 内閣人事局が実施する若手女性職員キャリアセミナー及びそのフォローアップ研修に、対象となる職員を派遣することとしている。 | |
| | | | | 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】 係員のうちから、他府省への出向や当局の本来業務である法令審査事務を経験させることができる様な人事配置を行っている。 |
| | | | | 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】 今後のキャリア形成について、人事評価に係る期首面談及び期末面談等の機会等を利用し、話し合いを行っている。 |
| | | | | 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】 仕事と家庭の両立に悩む女性職員が、その経験者である女性職員に対し気軽に相談できる体制を整備している。 |
| 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】 本人の能力・意欲や希望を踏まえ、支援体制を整備している。 | | | |
| | | | | | | | | | |
| 革進女の性のため活躍の躍改革推 | 10 | その他 | | | | | | | |
| その他 | | | | | | | | | |