

平成28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			主な具体的取組内容 (新規、拡充又は特に注力したこと)	取組による成果・課題、 今後の取組内容・実施予定時期等
		実施	今実施	その他		
働き方改革	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	○				<p>【総論】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・直近の人事評価期間中（28.4.1～28.9.30）において、人事評価記録書にワークライフバランスに係る取組を記載している例を166件（27年度同期より12件増加）確認することができ、人事評価の一要素として浸透してきているものと思われる。引き続き、ワークライフバランスに係る取組を自己申告、人事評価に加味することを励行するよう促す。 ・平成28年度においても、ワークライフバランス推進月間中のほか、幹部会合等の場においても早期退庁を励行し、職員の意識改革を図った。 ・職員が平成26年に取得した年次休暇の平均取得日数は11.27日であったが、平成27年には12.0、平成28年度には12.3となり年々増加している。 ・「これまで仕事に当てていた時間を家庭等での時間に振り替え、消費生活を充実させていく中で一生活者としての「気づき」を発見し、そうした「気づき」を仕事に生かす。」という考え方のもと、幹部会合等において、引き続き年次休暇取得を励行する。 ・平成29年度中に徳島県に開設する予定の消費者行政新未来創造オフィスを消費者庁の働き方改革の拠点と位置付け、テレワークの推進等、働き方改革を推進する。 ・超過勤務の必要性の事前確認の徹底については、先行実施している課での成果や問題点を検証したうえで、引き続き全庁的な実施を検討する。 ・ペーパーレス化の推進について、幹部会における試行的実施を踏まえ、本格導入や他会議における導入の可能性について引き続き検討する。
	ワークライフバランスに資する効率的な業務運営等に向けた取組を適切に人事評価へ反映させるための取組	○			・庁内への毎期の人事評価作業の依頼の際、被評価職員のワークライフバランスにかかる取組について、被評価者からの自己申告を促すとともに、評価者に対しては、それを業績評価の標語に適切に反映させるよう依頼。	
	業務の廃止も含めた効率化や職場環境の改善策を議論・策定	○			・各課において「仕事の進め方見直し会議」を開催し、各課における仕事の進め方に係る問題点等を議論。その結果を庁内の「女性活躍・ワークライフバランス推進実施本部」に報告。	
	超過勤務の必要性の事前確認の徹底	○	○		・平成29年度における全庁的な実施を念頭に、一部の課において試行中。	
	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	○			・任期付職員や非常勤職員の追加配置により業務負荷集中に配慮。	
	休暇の取得促進	○				
	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	○			・翌日の各委員会の状況が不明でも、消費者庁への通告がないと推測される場合は、居所明示解除を速やかに行うよう心掛けている。	
	テレワークの推進	○	○		・テレワークを実施する3日前までに申請することにより、貸与する端末（47台程度）を用いることで実施可能。	
	リモートアクセス環境の整備	○			・出張用テレワーク端末を利用することにより職場メール等の閲覧が可能。	
	ペーパーレス化の推進	○	○		・幹部会においてタブレット端末を使用したペーパーレス化を試行的に実施中	
その他	/					
育児・介護等と両立	男性職員の育児休業取得率	目標：13%（希望者は全員取得）（平成32年度）、現状：0.0%（平成27年度）、目標設定時：0.0%（平成27年度）				
	男性職員の配偶者出産休暇・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100%、現状：20.0%（平成27年度）、目標設定時：12.5%（平成26年度）				
	男性職員の家庭生活参画促進に向けた管理職員等向けの意識啓発の実施			○		
	男性職員の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得促進	○				

して活躍できるための改革	育児シートの活用等による育児等に係る職員の状況のきめ細やかな把握	○			<p>【男性職員の家庭生活参画促進に向けた管理職員等向けの意識啓発の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他省庁の取組を参考にしつつ、今後可能な取組を検討する。 <p>【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】</p> <p>【育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業取得職員が1名にとどまることから、今後可能な取組の実施を検討する。
	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			○	
	育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施	(独)		○	
		(派)		○	
	その他				
女性の活躍推進のための改革	女性の採用目標	<p>【全体】 目標：50%程度（毎年度）、現状：100.0%（平成28年4月1日）、目標設定時：50.0%（平成27年4月1日）</p> <p>【総合職】 目標：33.3%以上（毎年度）、現状：100.0%（平成28年4月1日）、目標設定時：50.0%（平成27年4月1日）</p> <p>※平成29年4月1日付けの採用者：【全体】37.5%、【総合職】33.3%</p>			
	女性の登用目標	<p>【本省課室長相当職】 目標：20%以上（平成32年度末）、現状：16.7%（平成28年7月）、目標設定時：16.0%（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：20%以上（特定任期付職員を算入した場合30%以上）（平成32年度末）、現状：22.1%（平成28年7月）、目標設定時：20.8%（平成27年7月）</p> <p>【係長相当職（本省）】 目標：35%以上（平成32年度末）、現状：41.0%（平成28年7月）、目標設定時：35.5%（平成27年7月）</p>			
	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	○			<p>【総論】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用活動において、引き続き、女性にとっての消費者庁の働きやすさを女子学生霞が関インターンシップ等の女子学生向けイベントに積極的に参加しアピールするとともに、そのアピール材料となる実際の庁内の事例の蓄積に努める。 ・プロパー採用の開始が平成25年度と日が浅いことから、他省庁の例等を参考に、今後の取組を検討・充実させる必要がある。 <p>【個別の育成方針の策定等、管理職の候補となり得る女性職員の育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロパー女性職員の増加に伴い、今後可能な取組の実施を検討する。 <p>【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）について再検討、転勤に関する人事上の取組の工夫】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長官が女性である強みを活かし、幹部会等の場で長官自ら継続的に啓発。 ・長官が女性である強みを活かし、幹部会等の場で長官自ら継続的に啓発。 <p>【</p> <p>【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>
	女性職員の中途採用	○		・平成25年度からプロパー職員の採用を開始したことから、プロパー職員が少ない現状にあるため、中途採用を行い平成28年度において女性3名を選考採用した。	
	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	○		・これまで男性職員のみが配置されてきたポスト（予算係）に初めて女性職員を配置した。	
	出産・子育て期等に配慮した職務経験等の付与	○		・育児休業明け及び育児短時間勤務の出向者を積極的に受け入れている。	
	個別の育成方針の策定等、管理職の候補となり得る女性職員の育成		○		
	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）について再検討、転勤に関する人事上の取組の工夫		○		
	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	(独)		・長官が女性である強みを活かし、幹部会等の場で長官自ら継続的に啓発。	
		(派)			
	(発)				
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)		・新採用職員研修において長官講話を実施。		
	(派)				

		○				<ul style="list-style-type: none"> ・プロパー女性職員の増加に伴い、今後可能な取組の実施を検討する。 ・内閣人事局又は人事院が実施する研修に積極的に派遣し、庁内の相談体制を整備する。
	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	○				
	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	(独)	○			
		(派)	○			
	その他					
その他						