

## 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		○	
	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	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内閣人事局による、平成29年度マネジメントフィードバック試行に参加。</li> <li>・課室長級職員それぞれの部下職員(1人の対象者あたり5名以上)が観察者として上司のマネジメント状況に関する30問程度の設問に回答(同時に職場環境調査も実施)。回答を集計・分析後、全体のマネジメントの傾向、結果の受け止め方や対象者のマネジメントの強み・弱み等について、対象者にフィードバックを実施。</li> </ul>
			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		○	マネジメントフィードバック試行の実施にあたり、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)(平成29年4月28日、内閣官房内閣人事局人事政策統括官)を用いて、庁内幹部会で周知。
	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		○	・他省庁の取り組み等を踏まえ、今後可能な研修等の実施を検討する。
	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		○	・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。
	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		○	
	4-2	超過勤務の事前確認実施状況の把握		○	・実施率等の把握は行っていない。
	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		○	・毎月、各月の超過勤務状況を集計し、庁内幹部会にて報告しているほか、関係者内で情報共有を図っている。
4-4	一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置		○	・毎月、各月の超過勤務状況を集計し、庁内幹部会にて報告しているほか、関係者内で情報共有を図り、健康管理医への報告を行い、必要に応じて面接指導を行っている。	
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		○	・専門性の高い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。	
6	休暇の取得促進		○		
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		○	・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。	
8	テレワークの推進				

		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	
	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		○ 予定なし(他省庁の取り組みや今後予定されているLAN更改を踏まえ、可能な取組を検討する。)
	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		○ 平成30年度実施予定
	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:幹部会(庁内)
	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	○	
	12	その他		
革て育 活児 躍・ で介 き護 る等 ため の立 改し	1	男性の育児休業取得率	目標:13%(希望者は全員取得)(平成32年度)、現状:28.6%(平成28年度)、目標設定時:0.0%(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%、現状:42.9%(平成28年度)、目標設定時:12.5%(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		○ ・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。
	3-1	メールによる意識啓発・周知	○	

				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	
	3-2	セミナーによる意識啓発・周知	(独)		○	・男性職員における育児休業取得職員がこれまでに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。
			(派)		○	
	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			○	
	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			○	
	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			○	
	5	育児・介護等に係る職員の状況のきめ細やかな把握			○	
	5-1	育児シート等の全省的な導入			○	
	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			○	・育児休業取得職員がこれまでに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。
	7	育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施	(独)		○	・育児休業取得職員がこれまでに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。
(派)				○		
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:50%程度(毎年度)、現状:50.0%(平成30年4月1日)、目標設定時:50.0%(平成27年4月1日) 【総合職】目標:33.3%以上(毎年度)、現状:0.0%(平成30年4月1日)、目標設定時:50.0%(平成27年4月1日) ※平成30年4月1日付けの採用者:【全体】50.0%、【総合職】採用者なし		
	2	女性の登用目標		【本省課室長相当職】 目標:20%以上(平成32年度末)、現状:20.0%(平成30年2月)、目標設定時:16.0%(平成27年7月) 【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:27.6%(平成30年2月)、目標設定時:20.8%(平成27年7月) 【係長相当職(本省)】 目標:35%以上(平成32年度末)、現状:40.0%(平成30年2月)、目標設定時:35.5%(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		○		・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。
	4	女性職員の中途採用の拡大		○		・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、過年度において女性3名を選考採用した。

			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	
	4-1	元国家公務員である女性職員の中途採用		○	H27( )人、H28( )人、H29( )人 取組:
	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		○	・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。
	7-1	個別の育成方針の策定		○	
	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	○		
	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	○		・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。
	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)	○	
			(派)	○	
	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	○		
	10	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上	○		・新採用職員研修において長官講話を実施。

				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	
	10-1	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)	○		
			(派)	○		
	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			○	・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。
	11	その他				
その他						