

令和4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)	
	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	【継続】総務省働き方改革チームの提言を踏まえ、令和4年7月から9月までの総務省働き方改革集中取組期間において、幹部職員が、自らの働き方のルールについて「働き方宣言」という形で作成し、省内の働き方改革を進める雰囲気醸成した。	
	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	主に管理職(課室長級職員)を対象としたマネジメント研修を令和4年7、8、9月にそれぞれ実施(各200名以上の職員が参加)。	
	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	【継続】平成29年度に省内の一部部局で試行していた取組を、平成30年度から本省全部局に拡大して実施している。また、円滑な実施に向けて対象者及びフィードバック者に対して総務省独自の研修を行い、関係職員の理解の促進を図った。
		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		実施	【継続】地方支分部局等の本省課室長級以上職員についても希望制で多面観察を実施した。また、対象者及びフィードバック者に対して本省と同様に総務省独自の研修を行い、関係職員の理解の促進を図った。
	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	【継続】電子目安箱や職員アンケートを通じて職員の声を把握し、よりニーズに合った働き方改革の実現に取り組んでいるほか、業務見直しに係る研修・勉強会・意見交換会の開催や事例の横展開、個別事案への相談対応などを行い、引き続き省内の業務見直しを推進した。	
	4	超過勤務の縮減の徹底		実施	【継続】以下の取組を通じて超勤縮減に取り組んだ。	
	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】省内会議において、管理者に対し、超過勤務の事前確認等による適切な勤務時間管理の徹底について改めて周知した。
		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	【継続】人事担当課において、超過勤務時間の見込みを確認するための様式を省内各部局等に提示し、実施の徹底を図っている。
		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	【継続】幹部職員による定時退庁日における庁内放送での呼びかけの実施をはじめ、テレワークの活用やペーパーレス化の推進のほか、働き方改革集中取組期間中の課室毎の平均超過勤務状況を見える化すること等により、超過勤務縮減に向けた環境整備を進めている。
		ウ	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】超過勤務時間の上限を超えて特例超過勤務を行った際は、その時間数、特例業務の内容及び特例の適用を回避することができなかった理由の確認を行うこととしている。

令和4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)	
		小項目				
働き方改革	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】突発的要因等により業務負荷が集中した部局に対して、機動的な人員配置を行っている。	
	6	休暇の取得促進	実施		【継続】年間の年次休暇取得日数を平均15日以上とすることを目標としているほか、年次休暇を年5日以上確実に使用することを確保するため、年次休暇等の使用促進について省内各部局等に周知を行っている。 更に、令和4年度は、ゴールデンウィーク、夏季休暇取得可能期間、年末年始における年次休暇の使用促進について事務連絡を発出し、年次休暇の取得促進や年末年始における1週間以上の連続休暇の使用を奨励した。	
	7	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		【継続】タブレット等の活用やskype for business、Microsoft Teams等による会議のオンライン開催により一部の幹部会議を原則ペーパーレスで開催する等、会議のペーパーレス化を進めている。
		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		【継続】無線LAN環境が整備されているため、省内の各種打合せについて業務端末を持ち込み使用している。また、一部の定例会はskype for business、Microsoft Teamsを利用してオンライン開催している。
	8	フレックスタイム制の拡充	実施		【継続】令和5年3月に、フレキシブルタイムの拡大、1日の最短勤務時間数の短縮等制度の柔軟化に係る内部規定の改正(令和5年4月1日施行)を行い、フレックスタイム制利用者の利便向上を図った。	
	b	7	全職員に対するフレックスタイム制・手続の定期的な周知徹底及び利用意向の確認	実施		【継続】制度の概要、事例集などを省内のポータルサイトに掲載したほか、フレックスタイム制や運用の要望の把握に努めている。
		9	その他	実施		職員有志で結成された第1期及び第2期の「総務省働き方改革チーム」が取りまとめた提言(働き方宣言の作成、多面観察及び1on1ミーティングの試行等)の実行や、職員アンケートの結果を踏まえて令和4年11月30日に一部改正した取組計画に記載した重点項目である「モチベーションの向上」及び「生産性の向上」に係る取組を実施する等、働き方改革の実現に取り組んでいる。

令和4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)	
	小項目					
育児・介護等と両立して 活躍できるための改革	1	男性職員の育児休業取得率	目標(令和3年): 30% 令和3年度: 49.4% 令和2年度: 50.9% 令和元年度: 16.3% 平成30年度: 22.7% 平成29年度: 7.7% 平成28年度: 10.8% 平成27年度: 9.2% 平成26年度: 8.5%			
	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(令和3年): 両休暇合計5日以上取得率100% 令和3年度: 68.2% 令和2年度: 72.2% 令和元年度: 70.2% 平成30年度: 61.7% 平成29年度: 36.5% 平成28年度: 29.0% 平成27年度: 17.3% 平成26年度: 16.9%			
	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】管理職向けマネジメントスキル研修の中で実施(総務省主催)	
	b	7	メールによる意識啓発・周知	実施		【継続】男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進するための取組について周知を実施
		イ	セミナーによる意識啓発・周知	実施	(独自実施のもの)	【継続】育児休業取得者の経験談等をまとめた「育児と仕事の両立事例集」を省内のイントラネットに掲載し、情報共有を図っている。
			実施	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)		

令和4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)	
	小項目					
活 躍 で き る 介 護 等 の 両 立 し て の 改 革	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	【継続】経験談等を省内のイントラネットに掲載し、情報共有を図っている。 【継続】男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進するための取組について周知を実施	
		a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施	【継続】幹部職員が、自らの働き方のルールについて「働き方宣言」という形で作成し、省内の働き方改革を進める雰囲気醸成した。
			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	【継続】職員の人事評価者である上司が部下である男性職員の配偶者の出産予定時期を把握した際、所定のチェックシートにより人事担当者と共有して、育児休業・男の産休取得を働きかけるよう取り組んでいる。
	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	【継続】男女共に出産・育児、介護等を行っている又は予定している職員を対象。身上調書の実施の機会を捉えて周知。
		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】秘書課人事担当や所属部局の人事担当者による定期的なコミュニケーションに努めることとしている。
	7	育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施		(独自実施のもの)	実施	【継続】育児休業取得者の経験談等をまとめた「育児と仕事の両立事例集」を省内のイントラネットに掲載し、情報共有を図っている。
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	
	8	その他				

令和4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)
		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】目標：35%以上（毎年度） 41.1%（令和5年4月1日） 40.6%（令和4年4月1日） 41.8%（令和3年4月1日） 42.8%（令和2年4月1日） 42.4%（平成31年4月1日） 44.7%（平成30年4月1日） 41.4%（平成29年4月1日） 39.9%（平成28年4月1日） 38.0%（平成27年4月1日） 【総合職】目標：設定なし 32.9%（令和5年4月1日） 37.9%（令和4年4月1日） 32.1%（令和3年4月1日） 35.1%（令和2年4月1日） 32.7%（平成31年4月1日） 35.3%（平成30年4月1日） 31.5%（平成29年4月1日） 29.4%（平成28年4月1日）		
	2	女性の登用目標	【本省課室長相当職】目標：10%程度（令和7年度末） 5.6%（令和4年7月） 3.2%（令和3年7月） 3.7%（令和2年7月） 2.8%（令和元年7月） 1.8%（平成30年7月） 2.4%（平成29年7月） 2.4%（平成28年7月） 1.6%（平成27年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】目標：17%程度（令和7年度末） 11.4%（令和4年7月） 11.2%（令和3年7月） 9.5%（令和2年7月） 8.4%（令和元年7月） 8.3%（平成30年7月） 8.7%（平成29年7月） 8.2%（平成28年7月） 6.9%（平成27年7月） 【係長相当職（本省）】目標：35%程度（令和7年度末） 33.4%（令和4年7月） 31.8%（令和3年7月） 32.0%（令和2年7月） 31.7%（令和元年7月） 31.4%（平成30年7月） 29.0%（平成29年7月） 30.6%（平成28年7月） 29.7%（平成27年7月）		

令和4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)	
	小項目					
女性の活躍推進のための改革	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】各種説明会や採用パンフレットにおいて、現に育児等を行いながら勤務している女性職員による説明や省としての働き方改革の取組を説明するなど優秀な職員を幅広く採用できるよう広報活動を行っている。	
	4	女性職員の中途採用の拡大		実施		
		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	【継続】取組：育児等を理由とした中途退職者については、本人の同意を前提として連絡先を把握する等の取組に努めることとしている。また、働き方改革の取組の推進により、育児等しながら働きやすい環境作りを行うことで、育児等を理由とした中途退職の減少等に努めている。
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消		実施	【継続】男女共に本人の適性・能力等を勘案し、国会対応を要するポストや法案担当等をはじめ多様なポストへの登用に努めている。	
	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		
		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】Ⅱ・Ⅲ種試験・一般職・専門職試験採用者についても男女共に本人の適性・能力等を勘案し、極めて優れた能力を有すると認められる職員について、管理職員への登用を視野に入れた職務機会の付与に努めている。
	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】男女共に人事面談や身上調書等で把握した職員個々の事情を踏まえ、転勤の範囲（転居を伴わない管内異動とするなど）やライフステージを踏まえた転勤時期の配慮による職務経験の付与等人事上可能な配慮に努めている。
			イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施	【継続】同上
	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	【新規】本省幹部職員（局長以上）が、職員に向けて組織のミッション、政策課題、業務の運営方針等についてスピーチし、省内の働き方改革を進める雰囲気醸成した。 【継続】幹部職員が、自らの働き方のルールについて「働き方宣言」という形で作成し、省内の働き方改革を進める雰囲気醸成した。
		b	ア		実施	(独自実施のもの)
			イ	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	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) 【継続】「女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー」（内閣人事局）

令和4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)	
		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	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	セミナーについては内閣人事局が実施している研修を活用。
				(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)
		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】男女共に他府省・地方公共団体への出向や海外勤務等を含め、若いうちに多様な職務機会を付与することを念頭に置いた人事配置に努めている。	
		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】男女共に可能な範囲で人事担当による面談等を行うなどキャリア形成に関する助言等を行うよう努めている。	
		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】本省勤務の職員を対象に、育児休業取得経験者などを交えて実施した懇談会の模様や仕事と育児の両立経験者の経験談等を省内のイントラネットに掲載し、情報共有を図っている。	
	バ	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】出産・育児期にある職員の個別の事情を踏まえつつ、課・係等の体制に配慮(フォロー体制の構築等)するなどにより、国会対応等を要する部署や法案を担当する部署等の繁忙部署の勤務経験を付与。	
10	その他					
その他						