

①女性活躍推進法第17条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

情報公表																						
情報公表項目ごとの数値等																						
①女性職員の採用割合(%) (区)	②採用試験の受験者の女性割合(%) (区)	③職員の女性割合(%) (区) (派)	④継続勤務年数(年)/離職率(%)の男女差		⑤約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合(%)		⑥男女別の育児休業取得率(%) (区)【男性】		⑦男性の配偶者出産休暇等取得率(%)	⑧超過勤務の状況(月平均時間)	⑨超過勤務の状況(月平均時間) (区) (派)	⑩年次休暇等取得率(%)	⑪管理職の女性割合(%)	⑫各役職段階の職員の女性割合(%)				⑬中途採用の男女別実績(人)		備考	情報公表年月	
			継続勤務年数/離職率	男性	女性	男性	女性	男性						女性	本庁係長相当職	本庁課長補佐相当職	本庁課長相当職	本庁部長・次長相当	男性			女性
平成30年 一般職 (大卒程度)	55.6 %	%	%	離職率	0.1 %	0 %	%	%	11.8 % 0 %	0 % 66.7 % -	85.7 %	33 時間	時間	%	5.8 %	15.4 %	7.6 %	5.2 %	7.4 %	- 人 - 人	①は平成30年4月1日付で試験採用された者の割合、④は平成29年4月1日現在で内閣官房を本務とする職員数のうち平成29年度中に離職した者の割合、⑪⑫⑬は平成29年7月1日時点の情報 ※(11)(管理職とした範囲)給与法別表第十一指定職俸給表の適用を受ける職員及び給与法別表第一イ行政職俸給表(一)の適用を受ける職員で、その属する職務の級が7級以上である職員	平成30年7月

②特定事業主行動計画に基づく取組

実施状況(数値目標に対する進捗状況)																				
採用関係				継続就業及び仕事と家庭の両立関係				長時間勤務関係				配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係				その他				
目標項目	数値目標 (時期)	最新値 (時期)	目標設定時最新値 (時期)	目標項目	数値目標 (時期)	最新値 (時期)	目標設定時最新値 (時期)	目標項目	数値目標 (時期)	最新値 (時期)	目標設定時最新値 (時期)	目標項目	数値目標 (時期)	最新値 (時期)	目標設定時最新値 (時期)	目標項目	数値目標 (時期)	最新値 (時期)	目標設定時最新値 (時期)	
平成29年度 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性割合	30%以上 (毎年度)	55.6% (30年度)	14% (28年度)	男性職員の育児休業取得率	13%以上 (32年度)	5.7% (28年度)	2.3% (26年度)					指定職相当	5%		7.4%	6.1%				
				配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計5日以上の取得率	100% (32年度)	31.4% (29年度)	11.4% (26年度)					本省課室長相当職	7%	(32年度末)	5.2% (29年度)	3.7%				
												地方機関課長・本省課長補佐相当職	12%		7.6%	4.0%				
												係長相当職(本省)	30%		15.4%	16.0%				

実施状況(平成30年度)

【内閣官房】

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	○		・内閣官房人事評価実施規程を改正し、課室長級の評価の着眼点に、管理職に求められるマネジメント行動を踏まえた項目の追加等を行い、既に評価を開始している。
			地方等		○	・地方支分部局等が存在しない
	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	○		・内閣人事局からの資料及び改正内閣官房人事評価実施規程の内容を各部局の人事評価担当者に送付し、周知を行った。	
	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	○		・平成29年度多面観察・職場環境等調査(試行実施)に内閣官房も参加した。	
	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	○			
	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		○	・今後の取組未定
		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	○		・超過勤務状況の見える化
4-4		一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置	○			
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	○		・時期等による業務負荷集中を回避するため、併任発令を適宜適切に行うなど、機動的な人員配置を実施。		
6	休暇の取得促進	○		・年間を通した、家族の行事等に合わせた計画的な休暇取得の促進		
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	○		・可能な限り早期の国会待機解除 ・国会待機の当番制		
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	○		未実施とした場合:今後実施予定(年度) 予定なし(理由:)
	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	○		未実施とした場合:今後実施予定(年度) 予定なし(理由:)
	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		○	一部未実施の場合:未実施機関名: 今後実施予定(年度) 予定なし(理由:) 全て未実施の場合:今後実施予定(年度) 予定なし(理由:地方支分部局等が存在しない)
	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	○		未実施とした場合:今後実施予定(年度) 予定なし(理由:)
	9-2	PCによるリモートアクセス環境の整備	○		未実施とした場合:今後実施予定(年度) 予定なし(理由:)
	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	○		未実施とした場合:今後実施予定(年度) 予定なし(理由:)
	10-2	審議会資料のペーパーレス化		○	実施した審議会名: 未実施とした場合:今後実施予定(年度) 予定なし(理由:審議会が設置されていない)
	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(省内局長級会議等):部局内幹部会議等で実施 未実施とした場合:今後実施予定(年度) 予定なし(理由:)
	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	○		・ゆう活実施時等に合わせて制度の周知などを行っている。
	12	その他	/		
活 育 児 で 介 護 た め の 両 立 し て の 改 革	1	男性の育児休業取得率	目標:13%以上(平成32年)、現状:3.4%(平成28年度)、目標設定時:2.3%(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:24.1%(平成28年度)、目標設定時:11.4%(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	○		
	3-1	メールによる意識啓発・周知	○		・子どもが生まれた家庭の男性には休暇制度を周知メール ・男性職員の育休等取得促進ハンドブック・ポスターを周知・配布

				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)		○	・今後の取組未定
			(派)	○		・仕事と介護の両立のためのセミナー ・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
	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			○	・次年度より内閣官房副長官(事務)メッセージの発出を検討
	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			○	・今後の取組未定
	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			○	・今後の取組未定
	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		○		
	7	育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施	(独)		○	・独自のセミナー実施の可能性について、内閣官房内の状況等の把握に努める。
(派)			○		・仕事と育児の両立セミナー	
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%以上(毎年度)、現状:50%(平成29年4月1日)、目標設定時:60%(平成27年4月1日) 【総合職】目標:30%以上(毎年度)、現状:採用者なし(平成29年4月1日)、目標設定時:採用者なし(平成27年4月1日)		
	2	女性の登用目標		【本省課室長相当職】 目標:7%(平成32年度末)、現状:5.2%(平成29年7月)、目標設定時:3.7%(平成27年7月) 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】目標:12%(平成32年度末)、現状:7.6%(平成29年7月)、目標設定時:4.0%(平成27年7月) 【係長相当職(本省)】 目標:30%(平成32年度末)、現状:15.4%(平成29年7月)、目標設定時:16.0%(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		○		・採用パンフレットに女性職員からのメッセージを掲載し、業務の魅力をアピールした。また、1日の仕事の流れや研修制度の説明についても充実させた。 ・人事院が主催する「女性のための公務研究セミナー」に昨年に続き参加し、間口を広げるとともに、士気の高い女性へ積極的にアピールした。 ・人事院主催の合同説明会及び独自に行った業務説明会において、地方開催にも積極的に参加し試験申込者の拡大を図るとともに、会場に女性職員を配置し、女性志望者に対するきめ細かな業務説明を行った。
	4	女性職員の中途採用の拡大			○	選考採用における女性の応募実績はないが、公募にあたっては性差別がないように細心の注意をはらっている。

			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:採用実績なし
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	○		・性別の差なく、様々な業務をさせることとしている。 ・採用から現在までのキャリアパスを線表化し、これを用いて本人と面談を行い、将来のキャリア構想の意見交換を行った。 面談結果は異動案等に反映させた。
	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	○		出産・育児休業後の職員に対し、本人の希望に応じて育児短時間勤務や保育時間・育児時間を活用した勤務体制を取り、休業前の所属部署での業務を継続させた。また、職務復帰しやすく、かつ業務を継続できるよう、業務希望聴取を行っている。
	7	管理職の候補となり得る女性職員の育成	○		人事院等が主催する管理職候補者向けの研修、セミナーに対し、組織内に単純に募集を掛けるだけでなく、候補職員には直接アプローチして積極的に参加させた。また、幹部になり、業務管理に対応できるよう、満遍なく業務を担当させることとしている。
	7-1	個別の育成方針の策定		○	・今後の取組未定
	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	○		・将来の管理職業務を見据え、様々な部署を経験するよう異動に配慮している。
	8	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		○	・地方等への転勤の機会がほぼないため。
	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		○	・地方等への転勤の機会がほぼないため。
	8-2	転勤に関する人事上の取組の工夫		○	・地方等への転勤の機会がほぼないため。
	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	○		
	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)	○	・今後の取組未定
			(派)	○	・女性職員登用推進セミナー
	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		○	・今後の取組未定
	10	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上	○		

				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)		○	・今後の取組未定	
			(派)	○		内閣人事局が主催する「中堅女性職員キャリアセミナー」や、人事院主催の「女性職員キャリアアップ研修」に対し、対象女性職員に直接アプローチして参加を促し、受講させた。	
		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		○		本人の要望も踏まえながら、前部署とは別種職務となるよう配慮し、概ね1～2年で異動させ多様な業務を担当させることで、組織全体を把握し、個人の希望や適性を見極める機会を付与している。
		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			○	・今後の取組未定
	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			○	・今後の取組未定	
	11	その他					
その他							

※1 「取組状況」については、「実施」か「未実施」を選択してください。項目の取組の一部について実施している場合は、「実施」を選択し、具体的な取組内容を記載してください。

※2 各項目欄中、「(独)」は独自実施のもの、「(派)」は内閣人事局又は人事院が実施する研修への派遣を表します。

※3 「取組状況」で「実施」を選択したものについては、平成29年度に新たに取組を始めたこと、既存の取組のうち拡充したこと又は特に力を入れたこと、取組の成果を「具体的な取組内容」欄に簡潔かつ具体的に記載してください(昨年度と同様の取組については記載しなくて結構です。したがって、「具体的な取組内容」欄を全て埋める必要はなく、空欄があっても構いません。)

※4 各府省の取組計画において定量的な目標を設定している場合には、その目標値、現状値及びその時点を「具体的な取組内容」欄に必ず記載してください。

※5 「働き方改革」、「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」及び「女性の活躍推進のための改革」内の末尾の「その他」については、各改革に含まれるものの既存の小項目に該当しない取組があれば記載してください。

※6 「働き方改革」、「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」及び「女性の活躍推進のための改革」内に記載することが困難な取組(例: 新たな推進体制の整備、3つの改革を横断している取組等)については、最終項の「その他」に取組名を記載した上で、その内容を「取組状況」、「具体的な取組内容」欄に簡潔かつ具体的に記載してください(行は適宜追加して構いません。)