

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況（行動計画の取組状況）の公表
（女性活躍推進法第19条第6項関係）

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		【継続】8月の働き方改革推進強化月間の開始に当たって、事務次官から全職員宛てにメッセージを発信するとともに府内掲示板に掲載。			
	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	今後実施					
	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】一昨年度までの内閣人事局による試行への参加や昨年度の本府での実施を踏まえて、令和2年度においても、原則として本府の全ての課室長級職員を対象に多面観察を実施。		
		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	今後実施		【継続】現在、本府において実施しているところであり、その結果を踏まえつつ、地方支分部局（沖縄総合事務局）においても体制を整えた上で実施する予定。		
	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】不要業務廃止や業務プロセス抜本見直し等について、8月の働き方改革推進強化月間で呼びかけを実施。また、コロナ禍におけるテレワークの推進や超過勤務縮減の取組の中でも、府内各部局へ業務効率化等の働きかけを行った。			
	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		【継続】8月の働き方改革推進強化月間をはじめとして、管理職職員による超過勤務の予定時間確認を行うよう通知し、周知徹底を行った。		
		b	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】超過勤務命令簿の作成により、各部局内において把握するよう周知。	
			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		【新規】内閣人事局からの通知に基づき、10月11日には在庁時間の一斉把握を実施。さらに令和3年2月には超過勤務の適正実施について、超過勤務命令の明確化や早期退庁の徹底等に係る事務連絡により、周知を行った。また、緊急事態宣言下において、20時以降の勤務抑制の観点から早期退庁を促すポップアップメッセージを毎日各職員の端末に表示させる取組を実施した。	
		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】各部局において超過勤務時間を適切に管理するとともに、特例業務に従事した場合の整理・分析・検証を行うよう通知。		

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況（行動計画の取組状況）の公表
（女性活躍推進法第19条第6項関係）

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					
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		【新規】コロナ禍における業務効率化や、超過勤務縮減の呼びかけで、適正な労務管理について周知を行った。	
	6 休暇の取得促進		実施		【継続】8月の働き方改革推進強化月間の取組として実施。計画書の活用等による年次休暇5日以上取得について周知した。また「男の産休」について取得向上を図るべく、制度利用について改めて周知を実施。	
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】庁舎外の会議室での開催等を除き、ペーパーレス会議システムやタブレット利用により審議会を開催している。また、内閣府本府幹部会においては、令和2年6月よりテレビ会議方式に移行。	
		1 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】部局内の定例会議等について、無線LAN化により業務端末持ち寄りの方式で実施。	
	8 フレックスタイム制の拡充		実施			
9	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】コロナ禍における時差出勤の取組の一環として、フレックスタイム制の利用促進のため取得手続き等に係る周知を行った。	
	9 その他					

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況（行動計画の取組状況）の公表
（女性活躍推進法第19条第6項関係）

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						
活 躍 児 で ・ 介 護 た 等 め と の 両 改 立 革 し て	1	男性職員の育児休業取得率		目標：20%（令和2年度）、現状：34.0%（令和2年度）、目標設定時：10.1%（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年度）、現状：78.7%（令和2年度）、目標設定時：20.3%（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	メールによる意識啓発・周知		実施		【継続】子どもが生まれた男性職員の上司（管理職）に対し、メールにて各種休暇制度の積極利用などを働きかけてもらうよう周知。
		イ		セミナーによる意識啓発・周知	（独自実施のもの） 今後実施		【新規】管理職のマネジメントに関する研修等を実施し、その中で男性職員の意識改革を盛り込むことを検討。
	（内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣）						
	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			
	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】8月の働き方改革推進強化月間の開始に当たって、事務次官から全職員宛てにメッセージを発出するとともに府内掲示板に掲載。
		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】「パパ・ママ予定届」の提出について改めて周知を行った。また、男性職員の育児休業等の1か月以上取得の取組について、府内掲示板に関連資料を掲載し周知を行い、対象職員に係る取得計画の作成を行うこととしている。
	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 全省的な 制度としての導入		実施		【継続】平成30年9月より「男性職員の育児参画促進チェックシート」を導入しており、「パパ・ママ予定届」の提出とあわせて再度周知を行った。あわせて、男性職員の育児休業等の1か月以上取得のための「計画表」の作成についても周知を行った。	

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況（行動計画の取組状況）の公表
（女性活躍推進法第19条第6項関係）

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						
き育る児 た・め の介 護 改 等 と 両 立 し て 活 躍 で	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】育児休業取得職員に対して、復帰後の働き方について希望等の確認を行っている。		
	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)	今後実施		【新規】育児休業後の具体的なキャリアデザイン形成や育児中の共働き世帯の両立支援等を目的として、ロールモデルの経験談や外部講師からの講演等を内容とするセミナーや交流会等の実施を検討。	
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		内閣人事局「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」	
	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：35%（毎年度）、現状：53.5%（令和3年4月1日）、目標設定時：39.0%（平成27年4月1日） 【総合職】 目標：35%（毎年度）、現状：36.8%（令和3年4月1日）、目標設定時：41.7%（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：9%（令和2年度末）、現状：11.5%（令和2年7月）、目標設定時：6.1%（平成27年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：14%（令和2年度末）、現状：12.9%（令和2年7月）、目標設定時：10.6%（平成27年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：34%（令和2年度末）、現状：28.7%（令和2年7月）、目標設定時：26.1%（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】内閣人事局主催の「GIRL'S ONE DAY」に女性職員を説明者として派遣。	
	4	女性職員の中途採用の拡大		実施		【新規】令和2年度に実施した係長級の選考採用試験において、女性1名を採用した。	
		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	今後実施	令和2年度：0人 能力のある女性については、必要に応じて採用していく予定。	
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消		実施		【継続】従来より、性別による職域の固定化は行っていない。	
	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			

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況（行動計画の取組状況）の公表
（女性活躍推進法第19条第6項関係）

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	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】若手のうちに他省庁等への出向を含む様々な部署を経験させ、本人の適性や将来の方向性を見極めることが可能となるよう配慮している。		
			7	転職の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		実施		【継続】従来より、転職の可否は登用に影響を与えていない。
	a	ア	キャリアパスにおける転職の在り方（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】転職を希望しない者には、地方勤務をさせておらず、転職を必ずしもキャリアパスの中で必須のものとは位置付けていない。		
			イ	転職に関する人事上の取組の工夫	実施		【継続】転職を希望する者の中から、転職の候補者を選んだ上で、候補者には、必ず事前に家族等の関係で転職は問題ないかを確認。	
	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		今後実施		【新規】8月の働き方改革推進強化月間の開始に当たって、事務次官から管理職向けに、マネジメントをしっかりと行うよう、メッセージを发出することを検討。	
			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	(独自実施のもの)	今後実施		【新規】管理職のマネジメントに関する研修等を実施し、その中で女性職員に関する意識改革を盛り込むことを検討。	
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		人事院「令和2年度女性職員登用推進セミナー」	
	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)	今後実施		【新規】新人研修において、キャリアデザインに関する内容を盛り込んでいたが、緊急事態宣言で中止となった。今後も新人研修等で若手女性職員のキャリアイメージに係る内容を実施予定。	
(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)				実施		人事院「令和2年度本府省女性職員キャリアアップ研修」 内閣人事局「中堅女性職員キャリアデザインセミナー」（聴講）		
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】本人の要望も踏まえながら、おおむね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、個人の適性を見極める機会を付与している。		

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況（行動計画の取組状況）の公表
（女性活躍推進法第19条第6項関係）

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	a	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】年2回の人事評価に係る面談の機会等に、自身の上司と今後キャリア形成等について職員本人の希望の確認を行っている。 【継続】特に需要が多くなる子育ての局面で適切に相談できるよう、パパ・ママ予定届に相談希望の有無を記入する欄を設けている。 【継続】本人の能力等を踏まえ、勤務制限のある職員についても、法律案の作成等に従事させ、職務経験を付与。
		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		
	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		
		10 その他				