

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第6項に基づく  
特定事業主行動計画の実施状況の公表について

平成30年7月31日  
復興庁

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）  
第15条第6項に基づき、特定事業主行動計画の実施状況について、以下のと  
おり公表します。

1. 取組状況

別紙のとおり。

2. 目標に対する実績

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

数値目標（計画期間（28～32年度）全体）	最新値（29年度）	目標設定時最新値（26年度）
30%	40.0%	40.0%

※復興庁で行っている職員の採用は非常勤職員及び任期付職員のみ。

(2) 各役職段階の職員の女性割合

役職段階	数値目標 （32年度末）	最新値 （30年1月現在）	目標設定時最新値 （27年7月現在）
指定職相当	5%	0.0%	0.0%
本省課室長相当職	7%	0.0%	4.8%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	12%	1.6%	1.8%
係長（本省）相当職	30%	18.0%	15.4%

(3) 男性職員の育児休業取得率

数値目標（32年度）	最新値（29年度）	目標設定時最新値（26年度）
13%	0.0%	7.7%

(4) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計5日以上の取得率

数値目標（32年度）	最新値（29年度）	目標設定時最新値（26年度）
100%	63.6%	30.8%

## 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		○	・ワークライフバランス推進強化月間(7月、8月)に当たり事務次官から職員に向けたメッセージを発出した。	
	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	本府省	○	・人事評価における期首面談の際に、幹部職員より、マネジメントに関する目標設定・取組の徹底を促した。また、幹部職員に、マネジメントに関する取組・実績を適切に評価に反映するよう依頼した。 ・「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向けeラーニング」を受講させた。 ・本庁において、部下職員が管理職員を評価し、その結果を管理職員にフィードバックする取組を実施した。	
			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		○	・「管理職のマネジメント能力に関する懇談会」における報告書及び内閣人事局作成の「管理職に求められるマネジメント行動のポイント」を周知した。	
	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		○	・今後実施について検討	
	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		○	・業務量が減少している事務所を閉鎖して、事務所運営に係る事務を廃止するとともに、事務所の業務を本庁に集約して効率化を図った。 ・フォルダの整理やアクセス権限の整理を行い、情報へのアクセスを改善して、事務の効率化を図った。	
	4	超過勤務の縮減の徹底		○	・ワークライフバランス推進強化月間(7月、8月)の毎週水曜日に、事務次官、統括官及び審議官が輪番で庁内を巡回して定時退庁を呼びかけた。 ・毎週水曜日に全職員宛てのメールにより定時退庁を呼びかけた。	
		4-1	超過勤務の事前確認の徹底		○	・本庁全部局において、部下職員がエクセルファイルに入力した超過勤務予定(内容・見込時間)及び超過勤務実績を管理職員が確認することをルール化した。
		4-2	超過勤務の事前確認実施状況の把握		○	・4-1で作成した資料に事務次官以下の関係幹部職員等(人事担当職員を含む。)がアクセスできるよう権限を付与し、事前確認実施状況を把握出来るようにした。
		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		○	・4-1の資料を部署単位で作成し、部署内で共有できるようにした。
4-4		一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置		○	・過大な業務実態(1か月の超過勤務時間が60時間を超える場合)が明らかになった場合は、管理職員が職員本人から業務状況を聴き取るとともに、業務体制の見直しの検討を行うこととした。	
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		○	・復興五輪やEBPMなどのチームを機動的に編成することにより、少ない人員で新たな課題に即応できるようにして、組織全体の業務負荷の軽減を図った。		
6	休暇の取得促進		○	・夏季、年末年始、ゴールデンウィーク及びプレミアムフライデーにおける積極的な休暇の取得を全職員へ呼びかけた。 ・課長級以上の職員が出席する会議の場において、事務次官、統括官及び人事担当参事官から折に触れて積極的な休暇取得を呼びかけた。		
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		○	・日常的に国会関連情報を国会控室から共有し、出来る限り早めに連絡員待機(解除ではないが、担当係の連絡担当者を登録すれば、在庁しなくてもよい)の連絡を行った。		

		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					
8	テレワークの推進		<input type="radio"/> <input type="radio"/>					
	8-1	テレワークを実施するためのハード面の整備				<input type="radio"/>		・必要な貸出用行政端末の貸与台数について柔軟な確保ができるよう調整した。
	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				<input type="radio"/>		
	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	<input type="radio"/>					
9	リモートアクセス環境の整備		<input type="radio"/> <input type="radio"/>					
	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				<input type="radio"/>		
	9-2	PCによるリモートアクセス環境の整備		<input type="radio"/>	実施予定:平成31年1月のシステム更改にて、日常利用している端末にてリモートアクセスが可能となる予定。 現在は貸出用端末にてリモートアクセスを実施。			
10	ペーパーレス化の推進		<input type="radio"/> <input type="radio"/>					
	10-1	タブレット端末や無線LAN環境等の整備					<input type="radio"/>	・平成30年度以降実施予定
	10-2	審議会資料のペーパーレス化					<input type="radio"/>	・平成30年度以降実施予定
	10-3	幹部会議等資料のペーパーレス化					<input type="radio"/>	・平成30年度以降実施予定
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		<input type="radio"/>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークライフバランス推進強化月間の取組として、フレックスタイム制度を活用し、終業時刻を早めることにより「ゆう活」が実施できる旨の周知を行った。</li> <li>・フレックスタイム制度の利点の紹介などを内容とするメールマガジンを発出した。</li> </ul>			
12	その他		<input type="radio"/> <input type="radio"/>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・課長級以上の職員が出席する会議の場においてテレワーク・デイを契機としたテレワークの積極的な利用を呼びかけた。</li> <li>・テレワーク月間に当たり事務次官から職員に向けたメッセージを発出した。</li> <li>・上記の取組の結果、今年度のテレワーク実施人日数は約30人日になるなど、昨年度の5人日に比べ、大幅に増加した。</li> </ul>			

		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		
躍育 できる・介 護するた め等と 両立して 活	1	男性の育児休業取得率		目標:13%(平成32年度)、現状:0.0%(平成28年度)、目標設定時:7.7%(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:33.3%(平成28年度)、目標設定時:30.8%(平成26年度) [参考 現状:60.0%(平成29年度(1月末現在))]	
	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		○	・復興庁の常勤職員(任期付職員を除く。以下同じ。)は全て他府省等からの出向者であり、課長級以下の職員が復興庁へ転入した際に両立支援制度の概要を記載した手引を配付し、職場研修を実施した。
		3-1	メールによる意識啓発・周知	○	・両立支援制度の活用促進を内容とするメールマガジンを発出した。
		3-2	セミナーによる意識啓発・周知	(独)	○
	(派)			○	・今後派遣予定(30年度中)
	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		○	・課長級以上の職員が出席する会議の場において、統括官から「男の産休」取得促進の声掛けを行った。 ・「男の産休」の取得促進を内容とするメールマガジンを発出した。
		4-1	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	○	・今後実施予定(30年度中)
		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	○	・配偶者が懐妊した男性職員は「配偶者出産予定職員シート」により上司及び人事担当へ出産予定日を報告することとした。
		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	○	・今後実施予定(30年度中)
	5	育児・介護等に係る職員の状況のきめ細やかな把握		○	・課長級以下の職員が復興庁へ転入した際の研修において、育児・介護等の事情がある職員は上司や人事担当へ気兼ねなく相談するよう説明した。
		5-1	育児シート等の全省的な導入	○	・子の出生予定のある職員には育児シートを作成・提出させた。また、育児シートに基づき、人事担当から両立支援制度の概要(ハンドブック等)を配付するなどして必要な情報を提供した。
	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		○	・メールや電話により定期的なコミュニケーションを図った。
7	育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施	(独)	○	・復興庁は小規模組織であり、独自でセミナーを実施することは難しい面があるため、他府省等が実施するセミナーに職員を積極的に派遣していく。	
		(派)	○	・今後派遣予定(30年度中)	
8	その他				

		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			
た 女 性 の 活 躍 推 進 の 改 革	1	女性の採用目標				
	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:0.0%(平成29年7月)、目標設定時:4.8%(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:3.2%(平成29年7月)、目標設定時:1.8%(平成27年7月) 【係長相当職(本省)】 目標:30%(平成32年度末)、現状:19.6%(平成29年7月)、目標設定時:15.4%(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		○	・常勤職員の採用を行っていないため。	
	4	女性職員の中途採用の拡大		○		
		4-1	元国家公務員である女性職員の中途採用		○	・常勤職員の採用を行っていないため。
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消		○	・復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、性別にかかわらず職務への適性により受け入れている。	
	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		○	・復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、出向元と協議・連携しながら職務経験を付与している。	
	7	管理職の候補となり得る女性職員の育成		○		
		7-1	個別の育成方針の策定		○	・復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、個別の育成方針等は策定していないため。
		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		○	・復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、出向元と協議・連携しながら職務機会を付与している。
	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		○	・復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、出向元と協議・連携しながら対応することとなるため。
		8-2	転勤に関する人事上の取組の工夫		○	・同上
	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)	○	・復興庁は小規模組織であり、独自で研修を実施することは難しい面があるため、他府省等が実施する研修に職員を積極的に派遣していく。	
			(派)	○	・他府省等が実施する研修に職員を派遣した。	
	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		○	・今後実施予定(30年度中)	

			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	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		○	
	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)	○	・復興庁は小規模組織であり、独自で研修を実施することは難しい面があるため、他府省等が実施する研修に職員を積極的に派遣していく。
			(派)	○	・他府省等が実施する研修に職員を派遣した。
	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		○	・復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、出向元と協議・連携しながら職務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		○	・復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であるため。
	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		○	・他府省等が実施する研修に職員を派遣し、相談に対応する人材を育成した。
	11	その他			
その他					