

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19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

令和4年7月29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19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 (毎年度)	目標設定時最新値 (R1年度)	最新値 (R3年度)	R2年度	R1年度	H30年度	H29年度
35%	49.2%	48.4%	50.0%	49.2%	46.9%	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 (R7年度末)	目標設定時 最新値 (R2年7月現在)	最新値 (R4年1月現在)	R3年1月 現 在	R2年1月 現 在	H31年1月 現 在	H30年1月 現 在
指定職相当	8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
本省課室長相当職	10%	4.5%	5.0%	4.5%	4.3%	0.0%	0.0%
地方機関課長 本省課長補佐相当職	17%	1.4%	4.1%	0.0%	1.5%	1.6%	1.6%
係長（本省）相当職	30%	21.4%	20.5%	21.4%	19.0%	18.2%	18.0%

(3) 男性職員の育児休業取得率

数値目標 (R7 年度)	目標設定時最新値 (R2 年)	最新値 (R3 年度)	R2 年度	R1 年度	H30 年度	H29 年度
30%	25.0%	40.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(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 (毎年度)	目標設定時最新値 (R2 年)	最新値 (R3 年度)	R2 年度	R1 年度	H30 年度	H29 年度
100%	100%	80.0%	100%	83.3%	88.9%	63.6%

令和3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

項目 ※各項目付番は取組計画番号とリンク	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)
II ワークライフバランスの推進のための働き方改革				
1 業務効率化・デジタル化の推進				
(1) 業務の廃止を含めた業務見直し・効率化	実施		【新規】令和3年7月より旅費システム(シービス)を導入し、令和4年1月に完全移行した。 【継続】テレビ会議システムやiPad利用のWeb会議の利用実績を毎月とりまとめ、職員周知を行い利用促進するとともに、Web会議システムの活用、省内定例会議や打合せ等省内LANによる業務端末使用によりペーパーレス化の取組を行っている。 【継続】法令協議及び府省間協議等の業務について、庁内ルール化を図り業務効率化の取組を行っている。(関係府省等との情報交換を密に行い、全体スケジュールの共有や進行管理の徹底)	旅費システムの導入に伴い、テレワーク時でも請求事務等が滞ること無く処理される事により事務効率に寄与。 また、本庁・復興局や外部の者との会議・打合せがWeb実施される事に伴い、出張等による移動時間が無くなり、業務効率化に寄与。
(2) テレワークの推進	実施		【新規】令和3年度8月にテレワーク推進計画を策定し、庁内職員に対し実施推進のための周知を行った。	昨年度に比べ実施頻度が25%向上。テレワーク実施により職員の通勤負担の軽減に加えコロナウイルス感染リスクの軽減にも寄与。
(3) 国会関係業務の効率化	実施		【継続】庁内掲示板やメールにより、国会関係情報の円滑な共有を行うとともに、答弁作成に係る府省間割り振り調整の合理化、府省内における問登録、割り振り調整に係る制限時間の設定、メールを活用した内部了解方法の簡略化など答弁プロセスの効率化を図る取組を行っている。	
2 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底				
(1) 勤務時間管理のシステム化	実施 (※一部実施予定)		【新規】令和4年1月に勤怠管理システムを導入し、在庁時間の客観的把握の実施を行った。今後、勤務時間管理関係の帳簿類も含め完全システム化を図るため取り組んでいく。	職員の客観的な在庁時間の把握を行い、超過勤務縮減に向けた対策検討に寄与。
(2) 的確な勤務時間管理による超過勤務縮減と勤務間インターバルの確保等	実施		【継続】超過勤務縮減の具体的な取組みについて、幹部会議等を通じて管理職に徹底するとともに、全職員にメール周知・職員掲示板に掲載している。 【継続】前月の超過勤務について、課長級の超過勤務命令者による職員の超過勤務状況の把握・指導、その上司となる局長級等幹部による同状況の把握・指導助言を実施する取組を行っている。 【継続】毎週水曜日に、全職員宛てメールで定時退庁の呼び掛けを行う取組を行っている。	
(3) 超過勤務の上限等に関する制度の適切な運用	実施		【継続】1か月の超過勤務時間が30時間(他律的業務の比重の高い部署にあっては60時間)を超えた職員がいた場合は、管理職員が職員本人から業務状況を聴取するとともに、業務体制の見直しを検討するなどの取組を行っている。 【継続】人事院規則10-4に規定される上限を超えた職員については、遅滞なく健康管理医の面接指導の受診勧奨を行っている。	
(4) 人員配置等	実施		【継続】業務負荷の度合いを考慮した庁内配置替えや、新たに生じた政策課題に対応するためのチームを編成するなど、機動的な人員配置を行っている。	
3 マネジメント改革				
(1) 職員のやりがい向上も踏まえた管理職のマネジメント向上	実施		【継続】ワークライフバランス推進強化月間(9月)に当たり事務次官から職員に向けたメッセージを发出している。 【継続】人事評価(評価者講座やe-ラーニング)で、管理職のマネジメント能力が重視されていることを都度周知している。 【継続】内閣人事局の依頼に基づき、本庁において課室長級職員を対象とした多面観察を実施している。	

令和3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

項目 ※各項目付番は取組計画番号とリンク	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)
(2) 人材育成のための人事当局の役割	実施		【継続】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るため、出向元と協議・連携を行いながら、職員自身のキャリアデザインを実現するために必要な知識やスキル、職務経験が蓄積できるようなポストへの配置を行っている。	
(3) 職員・職場の状況を把握・活用する仕組み	実施予定		【継続】令和3年12月に内閣人事局が実施した「国家公務員の働き方改革と女性活躍推進に関する実態等を把握するための職員アンケート調査」を参考に、令和4年度までに庁内職員全体を対象としたエンゲージメントサーベイや職場環境調査を実施予定。	
4 仕事と生活の両立支援				
(1) 男性の育児への参画促進	実施		【継続】復興庁の常勤職員は全て他府省庁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きを配付し、職場研修を実施している。 【継続】人事担当から全職員に対し、1か月以上の休暇・休業の取得促進に係る政府目標及び制度をメールで周知している。	
(2) 仕事と生活を両立しながら活躍できる環境づくり	実施		【継続】人事担当から、子の出生が見込まれる男性職員の上司に対し、当該職員との面談実施の勧奨を行うとともに、制度利用計画(「男の産休・育児等」取得計画書兼フォローシート)の作成を行い、各種休暇・休業の取得促進のための取組を行っている。	
(3) 両立支援制度の利用と育児休業取得中・復職後の支援	実施		【継続】制度利用計画(「男の産休・育児等」取得計画書兼フォローシート)をもとに上司からの定期的なメールのやりとりや面談等を通じて、該当職員が復帰しやすい環境整備を行っている。	
III 女性の活躍推進のための改革				
1 女性の採用の拡大	実施		【継続】復興庁の常勤職員は、全て他府省等からの出向者であり、性別に関わらず職務への適性により受け入れている。非常勤職員については、女性の割合48.4%と目標を大きく上回っているところ、引き続き採用の拡大に向け継続して採用を行っていく。	
2 女性の登用目標達成に向けた計画的育成				
(1) 人事管理の見直し	実施		【継続】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、当庁独自で登用を行う事は困難であるが、各役職段階において政府全体の目標数値の水準に近づくよう出向元と協議・連携を行いながら引き続き登用拡大に向け取り組む。	
(2) 管理職の意識改革	実施		【継続】女性登用の拡大に向けた管理職員向けの研修・セミナーに積極的に職員を派遣している。	
(3) 女性職員のキャリア形成支援	実施		【継続】日々のコミュニケーションや人事評価の期首・期末面談の機会等を活用し、管理職員や人事担当職員から、今後のキャリア形成に関する助言等を行い、継続して女性職員の意欲の向上を図っている。	
(4) 女性職員が抱える悩みや心配の相談ができる体制づくり	実施		【継続】内閣人事局主催の若手女性職員キャリアセミナーなど、女性職員向けの研修・セミナーへの積極的な参加に向け、庁内周知を継続して行っている。	