

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29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（28年度）	目標設定時最新値（26年度）
30%	43.4%	40.0%

※復興庁で行っている職員の採用は非常勤職員のみ。

(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 （29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%	3.4%	1.8%
係長（本省）相当職	30%	9.8%	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（28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（28年度）	目標設定時最新値（26年度）
100%	33.3%	30.8%

## 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

	取組状況			主な具体的取組内容 (新規、拡充又は特に注力したこと)	取組による成果・課題、 今後の取組内容・実施予定時期等
	実施	実施	その他		
働き方改革	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	○		・平成28年7月から8月のワークライフバランス推進強化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。また、事務次官が庁内を巡回して定時退庁を呼び掛けた。	<b>【総論】</b> ・ワークライフバランス推進強化月間に当たり、働き方改革の推進を指導・呼び掛けた結果、ワークライフバランス推進強化月間中の超過勤務時間が前年の同時期と比べ△13%となった。ただし、7月及び8月以外の月の超過勤務時間については、人事院が定める原則の目安時間月30時間を上回っている状況であるため、引き続き、様々な機会を捉えて職員の意識改革に努める。 ・テレワークの実施要件を緩和し、時間単位のテレワークが可能となるようテレワークに係る試行要領を改正した結果、改正後に2名の職員がテレワーク勤務を実施した。引き続き、テレワーク勤務を希望する職員が円滑にテレワークを実施できるよう体制の整備に努める。  <b>【超過勤務の必要性の事前確認の徹底】</b> ・平成28年11月から本庁の一部部局で試行的に取り組んだ。平成29年3月から本庁全体での試行拡大を行い、4月からは本格的に実施することとしている。  <b>【ペーパーレス化の推進】</b> ・本庁では平成28年度に原則として電子決裁としたところであるが、今後は、平成29年度中を目途に復興局においても電子決裁を導入するよう体制の整備に努める。
	ワークライフバランスに資する効率的な業務運営等に向けた取組を適切に人事評価へ反映させるための取組	○		・平成28年9月に内閣人事局からの文書を管理職職員に配信して周知した。 ・平成28年10月の下期目標設定作業指示に際して内閣人事局からの文書を対象者に再周知した。	
	業務の廃止も含めた効率化や職場環境の改善策を議論・策定	○		・官用車の運行手続の見直しや事務機器の整備等により業務の簡素化及び効率化を行った。	
	超過勤務の必要性の事前確認の徹底	○	○	・平成28年11月から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職員が確認することをルール化し、本庁の一部部局において試行した。	
	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	○		・法律案作成業務を複数の係の職員に担当させるなど、業務負担の平準化に取り組んだ。 ・労務の集中が見られる部署に職員の応援体制を確保するとともに非常勤職員の増員配置を行った。	
	休暇の取得促進	○		・夏季及び年末年始の休暇取得促進の周知を行ったほか、平成29年2月に全職員に対しプレミアムフライデーに合わせた年次休暇の取得促進を呼びかけるとともに、課長級職員が出席する会議において、プレミアムフライデーにおける早期退庁への取組への協力を依頼した。	
	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）の連絡を出せるよう努めている。 ・国会担当の課長級職員に、庁舎外へ持出が可能な行政用端末を貸与し、国会業務の効率化等の試行検証を実施した。	
	テレワークの推進	○		・テレワークについては、実施する5日前までに申請することにより、貸与する端末（210台程度。内閣官房、内閣府、個人情報保護委員会、復興庁で共同利用）を用いることで実施可能。 ・平成28年11月にテレワークに係る試行要領を改正（条件緩和等）し、テレワーク月間に当たり、全職員に周知した。 ・平成28年11月に課長級職員が出席する会議において、上記試行要領の改正内容の周知を行うとともにテレワーク推進への取組を依頼した。	
	リモートアクセス環境の整備	○		・出張用テレワーク端末を利用することにより職場メールを閲覧できるようにしている。	

	ペーパーレス化の推進	○	○		<ul style="list-style-type: none"> <li>平成28年11月に文書管理に関する訓令を改正し、本庁内へ周知した。</li> <li>また、平成29年1月より本庁においては、決裁簿の完全電子化を実施した。</li> <li>【決裁簿完全電子化後の電子決裁率（平成29年1月分）】 約75%（速報値：本庁のみ）</li> <li>【参考：平成27年度下半期の電子決裁率】 1.9%（本庁のみ）</li> <li>なお、平成28年9月に副大臣からペーパーレス化の要請があったため、副大臣へのレクはペーパーレスにより対応している。</li> </ul>		
	その他						
育 児 ・ 介 護 等 と 両 立 し て 活 躍 で き る た め の 改 革	男性職員の育児休業取得率	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）					
	男性職員の配偶者出産休暇・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100%、現状：33.3%（平成28年度）、目標設定時：30.8%（平成26年度）					
	男性職員の家庭生活参画促進に向けた管理職員等向けの意識啓発の実施	○			<ul style="list-style-type: none"> <li>復興庁の常勤職員は全て他府省からの出向者であるが、課長級職員以下の職員が他府省から復興庁へ転入した際には、職員に対し両立支援制度の概要を記載した手引を配付し、職場研修を実施している。</li> </ul>	<b>【総論】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成27年度において、男性職員のうち育児休業を取得した職員はいなかったが、配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率は目標設定時と比べて増加している。</li> </ul>	
	男性職員の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得促進	○			<ul style="list-style-type: none"> <li>上記職場研修において周知するほか、イントラネットに両立支援制度のパンフレット等を掲載し、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得促進を呼び掛けている。</li> </ul>	<b>【育児シートの活用等による育児等に係る職員の状況のきめ細やかな把握】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>男性職員や管理職員に対する両立支援制度の周知等に加え、平成29年度には、管理職員や人事等事務を担当する職員に対し、人事評価の期首面談・期末面談の機会等を活用して、きめ細かく男性職員の状況を把握するよう周知徹底を図っていく。</li> </ul>	
	育児シートの活用等による育児等に係る職員の状況のきめ細やかな把握		○				
	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	○			<ul style="list-style-type: none"> <li>人事担当部局の職員が育児休業取得者と電話で面談するなどしてコミュニケーションを図っている。</li> </ul>	<b>【育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>現時点で育児休業を取得している職員は、非常勤職員2名のみとなっている。今後は、職員の育児休業取得状況を見つつセミナーの実施を検討していきたい。</li> </ul>	
	育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施	(独)		○			
		(派)		○			
	その他						
女 性 の 活 躍 推 進 の た め	女性の採用目標						
	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1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：3.4%（平成29年1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：9.8%（平成29年1月）、目標設定時：15.4%（平成27年7月）
	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			○		<b>【総論】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>復興庁で行っている職員の採用は非常勤職員のみであり、常勤職員は全て各府省等からの出向者である。</li> <li>上記のような特殊事情があるが、出向元の各府省等と協議・連携しながら女性登用拡大に努める。</li> </ul>	
	女性職員の中途採用			○			
	女性職員の職域の拡大、職域の固	○			<ul style="list-style-type: none"> <li>復興庁においては、常勤職員の独自採用を行っておらず、全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出向元の各府省等と連携しつつ、女性職員の職域の拡大や</li> </ul>	

の 改 革	定化の解消			て他府省からの出向者である。他府省からの出向者を受け入れる際には、性別にかかわらず職務への適性により受け入れている。	研修等を通じたキャリア形成支援を一層積極的に行う。	
	出産・子育て期等に配慮した職務経験等の付与	○		・上記のとおり、復興庁の常勤職員は全て各府省等からの出向者であるため、出向元の各府省と協議・連携しながら職務経験等を付与している。	【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、女性職員の中途採用】 ・復興庁では常勤職員の採用を行っていない。	
	個別の育成方針の策定等、管理職の候補となり得る女性職員の育成		○		【個別の育成方針の策定等、管理職の候補となり得る女性職員の育成】 ・常勤職員は全て各府省等からの出向者であるため、復興庁においては個別の育成方針等は策定していない。	
	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）について再検討、転勤に関する人事上の取組の工夫		○		【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）について再検討、転勤に関する人事上の取組の工夫】 ・復興庁の常勤職員の在籍期間は数か月から3年程度と短期間であるため、案件に応じて検討していく。	
	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	(独)		○		【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】 ・平成29年度中に、内閣人事局等が主催する女性職員の登用に向けた管理職向けの研修に職員を派遣し、今後の体制づくりを検討していく。
		(派)	○			
		(発)		○		
	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)		○		【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】 ・平成29年度中に、内閣人事局等が主催する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に職員を派遣し、今後の体制づくりを検討していく。
		(派)	○		・内閣人事局が主催する若手女性職員を対象とした研修に職員を派遣した。	
	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			○		【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】 ・平成29年度中に、内閣人事局等が主催する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に職員を派遣し、当庁における研修の実施に向けて検討していく。
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	(独)		○		【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】 ・平成29年度中に、内閣人事局や人事院が主催するメンター制度に関する研修に職員を派遣し、今後の体制づくりを検討していく。	
	(派)	○				
その他	/					