

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 2 年 7 月 3 1 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 (H26 年度)	最新値 (R1 年度)	H30 年度	H29 年度	H28 年度
30%	40.0%	49.2%	46.9%	40.0%	43.4%

※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 (R2 年度末)	目標設定時 最新値 (H27 年 7 月現在)	最新値 (R2 年 1 月現在)	H31 年 1 月 現在	H30 年 1 月 現在	H29 年 1 月 現在
指定職相当	5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
本省課室長相当職	7%	4.8%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%
地方機関課長・ 本省課長補佐相当職	12%	1.8%	1.5%	1.6%	1.6%	3.4%
係長（本省）相当職	30%	15.4%	19.0%	18.2%	18.0%	9.8%

(3) 男性職員の育児休業取得率

数値目標 (R2 年度)	目標設定時最新値 (H26 年度)	最新値 (R1 年度)	H30 年度	H29 年度	H28 年度
13%	7.7%	0.0%	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 (R2 年度)	目標設定時最新値 (H26 年度)	最新値 (R1 年度)	H30 年度	H29 年度	H28 年度
100%	30.8%	83.3%	88.9%	63.6%	33.3%

## 令和元年度 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

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出		実施		【継続】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		実施		【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。	多面観察では、対象職員の総平均点が前年よりも上昇するなど、一定の効果が見られた。	
	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】内閣人事局の依頼に基づき、本庁において課室長級職員以上を対象として実施した。	
		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		【新規】本年度の結果を踏まえつつ、今後は地方でも実施していく予定。	
	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】サーバ容量を大幅に増加させ、共有ファイルの更なる活用を図るとともに、本庁全職員に外部ディスプレイを追加配備し、デュアルディスプレイを可能にした。	職場環境が改善し、職員の作業能率が向上した。	
	4	超過勤務の縮減の徹底		実施		【継続】ワークライフバランス推進強化月間(7月、8月)の水曜日に、幹部職員(事務次官及び統括官)が輪番で庁内を巡回して定時退庁を呼び掛けた。 【継続】毎週水曜日に、全職員宛てのメールで定時退庁を呼び掛けた。		
	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】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している。	
		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】4aアで入力したデータを、事務次官以下の関係幹部職員等(人事担当職員含む)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できるようにしている。	
			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	【継続】4aアのデータを部署単位で作成し、部署内で情報共有できるようにしている。	
		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】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取するとともに、業務体制の見直しを検討するなど、適切に対応している。 【新規】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。	
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		【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た。	生産性が向上し、限られた人員で効率的な業務遂行が可能となった。		
6	休暇の取得促進		実施		【継続】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掛けた。 【継続】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積極的な休暇取得を適宜呼び掛けた。			

## 令和元年度 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

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	7	テレワークの推進	実施		【継続】「テレワーク・デイズ」を契機としたテレワークの積極的実施を全職員に呼び掛けた。 【継続】11月のテレワーク月間に当たり、事務次官より全職員に対してテレワークの実施を促進するメッセージを発出した。	左記取組の結果、令和元年度のテレワーク実施職員数は、2月15日時点で114名となっており、平成30年度の総数31名から大幅な増加となっている。	
	a	ア	地方等(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	実施			【継続】各復興局においても、本庁と同様の手続きでテレワークを実施できるよう内規を定めている。
		イ	本府省等における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	実施			【継続】Skype for businessの活用。
	8	リモートアクセス環境の整備	実施				
	a	ア	本府省等における携帯端末(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	実施		【継続】平成30年10月から、参事官以上の職員のうち希望者へ利用を拡大した。	
		イ	本府省等におけるPCによるリモートアクセス環境の整備	実施		【継続】平成31年1月から、各職員が日常利用しているPCによるリモートアクセス機能を導入した。	
		ウ	地方等(地方支分部局及び施設等機関)におけるリモートアクセス環境の整備	実施		【継続】平成31年1月から、各職員が日常利用しているPCによるリモートアクセス機能を導入した。	
	9	ペーパーレス化の推進	実施				
	a	ア	審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化	実施		【継続】タブレットによるWeb会議システム。	
		イ	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】無線LAN化されているため、業務端末の持ち込み使用により実施。	
	10	フレックスタイム制度の拡充	実施			【新規】フレックスタイム制の申告期日について、3週間前から2週間前に緩和した。また、所属長等が定める単位期間の開始日を毎週月曜日とした。	左記取組の結果、平成30年度には0だったフレックスタイム制利用者数が4名となった。
	b	ア	全職員に対する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	実施		【新規】上記改正に合わせて、全職員あてメールにて制度周知を行った。	
	11	その他					

令和元年度 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

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						
育児・活躍できる介護等と両立しての改革	1	男性職員の育児休業取得率	目標：13%（令和2年度末）、現状：0%（平成30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%（毎年度）、現状：88.9%（平成30年度）、目標設定時：30.8%（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		【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。		
	b	7	メールによる意識啓発・周知	実施			【継続】人事担当から管理職員に対し、男の産休に係る政府目標及び制度をメールで周知した。
			イ	セミナーによる意識啓発・周知	実施未定		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。
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		内閣人事局主催：仕事と育児の両立セミナー
	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	実施		【継続】男性職員による「男の産休」及び育児休業を取得するためのガイドラインを作成し、全職員に周知した。		左記取組の結果、合計5日以上の「男の産休」取得率は、目標設定時から大幅に増加し、令和元年度における取得率は83.3%となっている。
	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】事務次官から全職員に対し、「子が出生する男性職員については男の産休を積極的に取得するなどして、仕事以外の時間も充実させましょう」とする内容のメッセージを発信した。		
			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】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、当該部下職員への面接の実施勧奨を行うとともに、制度の利用計画（実績）「男の産休チェックシート」に記載させ、人事担当あて提出させている。	

令和元年度 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

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					
育児・介護等と両立して 活躍できるための改革	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	今後実施		【継続】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者へ気兼ねなく相談するよう説明している。	
	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	実施未定	今後、全庁的な導入を検討する。		
	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】対象となる職員に対しては、メールや電話により定期的にコミュニケーションを図っている。	
	7	育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施	実施未定	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。		
			今後実施	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	【継続】対象となる職員がいる場合は積極的に派遣していく。	
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	(常勤職員の採用は行っていない)			
	2	女性の登用目標	【本省課室長相当職】 目標：7% (令和2年度末)、現状：0.0% (令和元年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% (令和2年度末)、現状：1.5% (令和元年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% (令和2年度末)、現状：17.9% (令和元年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	実施未定	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	実施未定	常勤職員の採用を行っていないため。		
	a	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	実施未定	常勤職員の採用を行っていないため。		

令和元年度 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

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	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消		実施未定	復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、性別に関わらず職務への適性により受け入れている。	
	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		
	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】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。
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		実施未定	復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、出向元と協議・連携しながら対応することとなるため。	
	a	ア	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	実施未定	復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、出向元と協議・連携しながら対応することとなるため。	
		イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施未定	復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、出向元と協議・連携しながら対応することとなるため。	
	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	実施未定	復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、実施については今後検討していく。	
	b	ア	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)	実施未定	復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、実施については今後検討していく。	

令和元年度 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

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	b	イ	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 (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	今後実施		【継続】他省庁開催の研修・セミナーについては、今後も機会を見て積極的に職員を派遣していく。	
	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)	実施未定	復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、実施については今後検討していく。		
				実施		内閣人事局主催：若手女性職員キャリアセミナー	
		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】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。	
		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	実施未定	復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、実施については今後検討していく。		
		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		【継続】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ている。	
	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		【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、出向元と協議・連携しながら職務機会を付与している。	
	10	その他					
	その他						