

## 令和2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信	実施		働き方改革推進強化月間(以下「強化月間」という。)に合わせ、事務局長から全職員に対し、出勤回避時の業務実施の改善、業務の見直しや効率化、意思決定プロセスのICT化、テレワーク・フレックスタイト制の推進、超過勤務の縮減、休暇等の取得促進等についてメッセージを発信した。	事務局全体で働き方改革推進強化月間に様々な取組を行う契機になった。
		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		内閣人事局主催「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者向けeラーニング」を課室長級職員に受講させた。	管理職等のマネジメントに対する意識が向上し、超過勤務の縮減、休暇の取得促進、育児中の職員等に対する職場のバックアップ体制の整備等につながった。
	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		課室長級職員だけでなく、事務局長以下の幹部職員も対象にした多面観察を実施した。	
		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	実施未定	地方支分部局等がないため。		
	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		強化月間に際して、各課室1名の補佐・係長等から構成されるWGを設置し、事務局全体で取り組む出勤回避時の業務実施の改善策や業務の見直し等を議論し、事務局全体の取組を定めて実施した。	各課室における一人ひとりが業務改善を意識する機運を醸成した。
	4	超過勤務の縮減の徹底	実施			管理職を含む職員一人一人が超過勤務縮減に真剣に取り組む環境を醸成し、令和2年の超過勤務時間は月22.6時間となった。
	a	7 省内全体における超過勤務の事前確認の徹底	実施		強化月間に合わせて、超過勤務の事前確認の徹底の再度の周知を実施した。	
	7					
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		各課室からの報告により超過勤務の事前確認の実施状況を把握した。		
	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		超過勤務を行った職員が、共有サーバに置かれた超過勤務報告ファイルに毎日入力し、管理職が日ごとにリアルタイムで各職員の超過勤務の状況を把握できるようにするとともに、各課室長は随時超過勤務状況を確認するものとした。		

令和2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					
		り 一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置	実施		前月の課室別、職員別の超過勤務実績を一覧表に取りまとめ、幹部会にて報告し、一部の職員に過度な負担が生じている場合や課室全体の超過勤務時間が多い場合などは幹部・課室長が率先して超過勤務の縮減に取り組むこととした。 超勤上限規制を超えた職員に対しては、翌月に要因を分析させ、当該要因分析を所属課室長と共有し、翌々月からの超勤縮減の取組に反映させた。	
5	業務配分の見直しや機動的人員配置による業務負荷集中の回避		実施		一部の職員に過度な負担が生じた場合は、課室長が一時的なものか否かの状況把握を行い、常態的な超過勤務が生じないように他の職員に業務を割り振り直すことなどを行った。	
6	休暇の取得促進		実施		7月～9月までの間の休暇計画表を作成し、年次休暇・夏季休暇の取得促進を図った。8月中旬までに夏季休暇の予定がない職員に対しては、個別にメールで夏季休暇の休暇取得を促した。 9月末時点で年次休暇の使用日数が5日未満の職員に対し、個別にメールで年次休暇の取得状況を知らせ、計画的な年次休暇の取得を促した。 月1回以上の年次休暇の取得促進を行った。	事務局全体で休暇の取得促進に積極的に取り組んだ結果、令和2年の年次休暇取得日数は、13.1日となった。
7	テレワークの推進		実施			テレワーク環境等の整備の影響もあり、令和3年1月15日には65%の実施率となるなどテレワークの推進が図れた。
	a	7 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	実施未定	地方支分部局等がないため。		
		い 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		Webexを導入し、全職員がWeb会議を実施できる環境を整備した。 Teamsを導入し、チャット機能を活用して、執務室勤務者とテレワーク勤務者の意思疎通が円滑に図れる環境を整備した。	
8	リモートアクセス環境の整備		実施			リモートアクセス環境の整備により、テレワークによる処理可能な業務が飛躍的に拡大し、上記のテレワーク実施率につながった。
	a	7 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		CACHATTOを導入し、各自に所有する携帯電話から職場メールを確認できる環境を整備した。	

令和2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						
	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		全職員にシンクライアント端末を貸与し、リモートアクセス環境を確保した。		
		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	実施未定	地方支分部局等がないため。		
	9	ペーパーレス化の推進		実施		資料の印刷・配布に要する事務負担が軽減した。	
	a	7	審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化	実施	Web会議で行う幹部会では配付資料を原則ペーパーレスとした。		
		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	案件に応じて幹部説明をメールで対応したり、担当者間の打合せでは貸与パソコンを持ち込んでペーパーレスを実施した。		
	10	フレックスタイム制度の拡充		実施		フレックス制度の利用促進に寄与した。	
	b	7	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	総務課給与担当から全職員に対し、毎月、フレックスタイムの申請手続を案内し、フレックスタイム制度の周知を図るとともに、同制度の利用促進を行った。	TDM試行の目標達成のための環境整備に資するものとなった。
11			その他		混雑時間帯(8時~10時)の出勤回避を図るため、フレックスタイム制度とともに、早出遅出勤務の利用促進も行った。		
活 躍 で ・ 介 る 護 た 等 め の 両 改 立 革 し て	1	男性職員の育児休業取得率		目標：13%（令和2年度）、現状：33.3%（令和2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：100%（令和2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		4月に、事務局長から管理職員を含む全職員に男性職員の育児に伴う休暇・休業の取組促進をメールで行った。	管理職の意識啓発の結果、男性職員の育児休業及び「男の産休」の取得への理解が深化した。
	b	7	メールによる意識啓発・周知		実施		

令和2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						
	イ		セミナーによる意識啓発・周知 (独自実施のもの)	実施未定	カジノ管理委員会の常勤職員は他府省出向者であるため、出向元府省にて対応している。		
			(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「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者向けeラーニング」を課室長級職員に受講させた。	
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		出産予定連絡票を提出した男性職員に対し、総務課人事担当から人事院・内閣人事局が作成した両立支援パンフレット等を手交するとともに、具体的な育児に伴う休暇・休業の取得に関して助言等を行った。	男性職員の育児休業及び「男の産休」の取得促進のための取組を行った結果、それらの取得率について、目標を達成することができた。
	a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施		4月に、事務局長から管理職員を含む全職員に男性職員の育児に伴う休暇・休業の取組促進をメールで行った。	
			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		出生予定連絡票により子が生まれる男性職員を上司及び人事当局が把握する仕組みを導入している。
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		出生予定連絡票により子が生まれる男性職員を上司及び人事当局が把握する仕組みを導入している。	人事異動を含む人事管理に当たり、これらの情報を踏まえた育成・配置・登用を図ることで、職員のキャリア形成に役立てている。
	a	7	育児シートや両立支援シートの <b>全省的な</b> 制度としての導入	実施		男女を問わず子の誕生が見込まれる職員について、出生予定連絡票により産前・産後の休暇、育児休業、育児時間等の取得希望を職員が申し出ることにより、上司及び人事当局が把握する仕組みを導入している。	
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		産前・産後の休暇及び育児休業を取得中の職員に対して、総務課人事担当から適宜メールで連絡を行っている。	育児休業からの円滑な職場復帰に役立っている。

令和2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					
	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	カジノ管理委員会の常勤職員は他府省出向であるため、出向元府省にて対応している。		
		(独自実施のもの)	今後実施	対象職員がいなかった。		
	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：30%（令和2年度）、現状：-%（令和2年度） ※ 令和3年度より採用試験からの採用を開始			
	2	女性の登用目標	【本省課室長相当職】 目標：10%（令和7年度末）、現状：0%（令和3年3月）、目標設定時：0%（令和2年3月） 【本省課長補佐相当職】 目標：17%（令和7年度末）、現状：18.2%（令和3年3月）、目標設定時：15.2%（令和2年3月） 【係長相当職】 目標：35%（令和7年度末）、現状：19.5%（令和3年3月）、目標設定時：24.1%（令和2年3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		採用パンフレットに女性職員を掲載するとともに、業務説明会で採用担当である女性職員が説明するといった女性職員の活躍が見えるようにした。	令和3年4月の採用試験からの採用者は2名中2名が女性職員となった。
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施		4月に専門性を有する任期付職員として女性を採用した。	
	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	今後実施	中途採用において、幅広く公募を行い、選考を実施したが、育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性が含まれていなかった。	
5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消		実施	カジノ管理委員会の常勤職員は他府省出向者であるため、性別にかかわらず、適性に応じて出向を受け入れている。		

令和2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					
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			管理職員への登用のために必要となる多様な経験を女性職員にも積ませることができた。
	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		カジノ管理委員会の常勤職員は他府省出向であるため、出向元府省や職員本人の意向を踏まえつつ、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			
	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	カジノ管理委員会の常勤職員は他府省出向であるため、出向元府省にて対応している。		
		イ 転勤に関する人事上の取組の工夫	実施未定	カジノ管理委員会の常勤職員は他府省出向であるため、出向元府省にて対応している。		
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		今後実施			
	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	カジノ管理委員会の常勤職員は他府省出向であるため、出向元府省にて対応している。		
	b	ア (独自実施のもの)	実施未定	カジノ管理委員会の常勤職員は他府省出向であるため、出向元府省にて対応している。		
		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	研修受講希望を聴取したが、希望者がいなかったため、派遣に至らなかった。		
9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		今後実施			出向元府省の女性職員に対し、多様な職務経験を付与し、復帰後のキャリアに寄与できた。

令和2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					
	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	カジノ管理委員会の常勤職員は他府省出向であるため、出向元府省にて対応している。		
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) 今後実施	研修受講希望を聴取したが、希望者がいなかったため、派遣に至らなかった。		
	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		カジノ管理委員会の常勤職員は他府省出向であるため、出向元府省や職員本人の意向を踏まえつつ、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	カジノ管理委員会の常勤職員は他府省出向であるため、出向元府省にて対応している。		
	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		制度官庁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		カジノ管理委員会の常勤職員は他府省出向であるため、出向元府省や職員本人の意向を踏まえつつ、職務機会を付与している。	
10	その他					
その他						