

平成29年度「会計検査院における女性職員活躍と全ての職員のワークライフバランス推進のための取組計画」等の実施状況

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項及び次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条第5項の規定に基づき、平成29年度における「会計検査院における女性職員の活躍と全ての職員のワークライフバランス推進のための取組計画」(平成26年12月24日会計検査院長決定)及び「会計検査院特定事業主行動計画(平成27年3月30日会計検査院長)」の実施状況について、次のとおり公表します。

		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		○	
	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		○	平成29年9月25日～10月27日に、課長・室長級職員を対象とした「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員向けeラーニング」(受講第1期)を実施した。
	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		○	29年5月に、幹部職員や管理職員に対して、「懇談会報告書」及び「管理職に求められるマネジメント行動のポイント」についてメールにて周知を行い、29年9月期の人事評価に向けた管理職向け説明会の際に、同ポイントの内容について更に周知を行った。
	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		○	29年度は、管理職を含む全職員(希望者)を対象に、マネジメントの観点を加味した働き方改革をテーマに、外部有識者による講演会を実施した。
	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		○	・30年1月の院内ネットワークの更新に合わせて、職員用端末を可搬性の高いモデルに切り替えて、テレワーク、出張業務、院内の会議等に活用可能になるよう環境を整えた。 ・一元的な文書管理システムを利用した決裁(電子決裁)を推進するため、年間の決裁件数が特に多い事務について、業務プロセスを見直し、報告様式の変更等を行うなどして、電子決裁を導入した。 ・超過勤務時間が長時間に及んでいる課を中心とした会合を開き業務プロセス等の見直しについて検討し、検討状況等について幹部に報告した。
	4	超過勤務の縮減の徹底		○	試行結果等を踏まえ、正規の勤務時間外の業務の事前登録を毎日行うこととし、フォローアップや適切な対応を検討した。
	4-1	超過勤務の事前確認の徹底		○	これまでは水曜日のみであったが、職員の勤務状況を的確に把握するため、正規の勤務時間外の業務の事前登録を毎日行うこととした。
4-2	超過勤務の事前確認実施状況の把握		○	上記事前登録のアンケートを実施し、事前確認実施状況を確認した。	
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		○	一覧表を利用するなどして、上記の事前登録を毎日行うことにより、各職員の超過勤務状況・理由の見える化の拡大を図った。	
4-4	一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置		○		
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		○		
6	休暇の取得促進		○		
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		○		

		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			
	8-1	テレワークを実施するためのハード面の整備	○	30年1月に更新した院内ネットワークにおいて、全職員が使用している職員用端末について、リモートアクセス機能を付与し、自席の端末をテレワーク等に直接利用できる仕組みを導入した。
	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	○	今後実施するか検討してまいりたい。
9	リモートアクセス環境の整備			
	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	○	従前より、スマートフォン及び携帯電話から、本院の業務メールを利用可能な機能を希望者に提供している。30年1月の院内ネットワークの更新に合わせてライセンス数を増加させた。
	9-2	PCによるリモートアクセス環境の整備	○	30年1月に更新した院内ネットワークにおいて、全職員が使用している職員用端末について、リモートアクセス機能を付与した。
10	ペーパーレス化の推進			
	10-1	タブレット端末や無線LAN環境等の整備	○	打合せ等の必要に応じて移設可能な無線LAN機器5台を本格稼働し、会議室等で無線LANを使用できるようにした。
	10-2	審議会資料のペーパーレス化		
	10-3	幹部会議等資料のペーパーレス化	○	30年1月に運用開始された会計検査院ネットワークにおいて無線LANが整備されるとともに端末が小型化・軽量化されるなどの基盤整備を行い、幹部を含めた一部の会議での試行を実施した。
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	○		
12	その他			<ul style="list-style-type: none"> <li>・政府出資法人等から提出される計算証明書類を電子データにより提出することを可能とするため、29年3月に計算証明規則等を改正し、同年4月から当該データを送受信するためのサービス利用契約を締結し、政府出資法人等がオンラインにより計算証明書類を提出することを可能にするとともに、証拠書類を電子文書化したもの(スキャンデータ)を提出することを可能とした。これにより、計算証明書類データの可搬性や検索性が改善され、職員の出張先や在庁検査における業務効率の向上が図られている(30年1月末現在、50法人登録され12課において利用されている。)</li> <li>・29年7月に「会計検査院テレワーク実施要領」を制定し、セキュリティに十分配慮しつつ、職員がテレワークを希望した場合に対応できるよう制度を確立し、30年1月の院内ネットワークの更新に合わせて改正を行った。</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		
育児・介護等と両立して活躍できるための改革	1	男性の育児休業取得率		目標:13%以上(平成32年)、現状:18.5%(平成28年度)、目標設定時:2.9%(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%(平成32年度)、現状:40.7%(平成28年度)、目標設定時:17.6%(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		○	
	3-1	メールによる意識啓発・周知		○	参加が義務づけられている階層別研修において意識啓発・周知しているところであるが、今後、メールでも意識啓発・周知することについて検討してまいりたい。
	3-2	セミナーによる意識啓発・周知	(独)	○	
			(派)	○	
	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		○	
	4-1	大臣等トップからのメッセージの継続的発信		○	ワークライフバランス一般について事務総長からメッセージを発信しているところであるが、今後、男性職員の育児休業、「男の産休」について特に取得促進を呼びかけるメッセージの発信の在り方について検討してまいりたい。
	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		○	
	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		○	
	5	育児・介護等に係る職員の状況のきめ細やかな把握		○	
	5-1	育児シート等の全省的な導入		○	
	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		○	
7	育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施	(独)	○	育児休業から復帰した職員が業務の動きに取り残されることなく円滑に職務に復帰できるよう、「育児休業復帰職員研修」を実施し、近年の業務の動向等について把握できるようにした。	
		(派)	○		
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	
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%以上(毎年度)、現状:47.2%(平成29年4月1日)、目標設定時:50.0%(平成27年4月1日) 【総合職】目標:設定なし、現状:40.0%(平成29年4月1日)、目標設定時:40.0%(平成27年4月1日)
	2	女性の登用目標		【本省課室長相当職】目標:2%以上(平成32年度末)、現状:2.4%(平成29年7月)、目標設定時:1.1%(平成27年7月) 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】目標:14%以上(平成32年度末)、現状:11.7%(平成29年7月)、目標設定時:9.9%(平成27年7月) 【係長相当職(本省)】目標:30%以上(平成32年度末)、現状:36.3%(平成29年7月)、目標設定時:32.6%(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		○ ・採用パンフレットにおいて、志望者に向けた「職員からのメッセージ」の女性職員数を3名(28年度)から6名(29年度)に拡大した。 ・総合職の官庁訪問において、女性面接官を15名(28年度)から17名(29年度)に拡大した。
	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		○ H27( 0)人、H28( 1)人、H29( 0)人
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消		○ プロパーの女性職員を初めて専門調査官(室長級の官職)に登用した。
	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		○
	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		○
	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		○
	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		○
	8-2	転勤に関する人事上の取組の工夫		○
	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)	○	
		(派)	○	
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		○	引き続き効果的な方法等の検討を行い、30年度中に実施する予定である。

		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)	○		
			(派)	○		
	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		○		
	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		○		
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		○			
11	その他		/			
その他	次世代育成支援対策に関する取組		○			

※ 各項目欄中、「(独)」は独自実施のもの、「(派)」は内閣人事局又は人事院が実施する研修への派遣を表します。

※ 青塗り部分は、「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」(平成28年7月29日内閣官房内閣人事局)において3年間程度という期限を設け、重点的に取り組むこととされている事項です。

※ 「取組状況」で「実施」を選択した項目であって、「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」欄が空欄となっているものについては、平成28年度以前からの取組を継続して実施していることを表します。