

金融庁

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

平成 28 年 3 月
金 融 庁

目次

1	基本的考え方	1
	(1)取組みの必要性、意義	1
	(2)女性職員の活躍と職員のワークライフバランス推進に関する状況把握、課題分析	1
2	働き方改革関連	2
	(1)価値観・意識の改革	2
	(2)ワークライフバランス推進強化月間における取組み	3
	(3)人事評価への反映	3
	(4)PDCAサイクルによる業務効率化・職場環境の改善に向けた取組み	3
	(5)国会関係業務、法案等作成業務等の事務の合理化の方策	5
	(6)テレワークの推進に向けた取組みの段階的な拡大方針	6
	(7)フレックスタイム制の拡充等勤務時間の柔軟化	6
3	育児・介護等と両立して活躍できるための改革関連	7
	(1)男性職員の家庭生活への関わり推進策	7
	(2)両立支援制度等を利用しやすい環境の整備	8
	(3)育児休業取得中の職員への支援策、育児休業復帰時及び復帰後の支援策	8
	(4)保育の確保	9
4	女性の活躍推進のための改革関連	9
	(1)採用・登用に係る目標	9
	(2)採用に係る広報活動	10
	(3)女性職員の中途採用、国家公務員の中途退職者の再度公務における活躍	10
	(4)女性職員の育成・配置・登用拡大のための方策	10
	(5)管理職員の意識改革の方策（メッセージ、啓発等）	11
	(6)女性職員のキャリア形成支援、意欲向上の方策	11
5	次世代育成支援対策に関する事項	12
	(1)子どもたちの社会科見学等（当庁訪問）	12
	(2)子どもとふれあう機会の充実	13
6	推進体制	13
	(1)計画の推進体制	13
	(2)取組計画のフォローアップ	13

1 基本的考え方

(1)取組みの必要性、意義

平成 26 年 10 月に「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（以下、「取組指針」という。）が女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会において決定され、女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような、また、男女問わず職員が責任と誇りを持って生き生きと働けるような環境作りに、今後政府一丸となって取り組んでいくこととされた。

また、取組指針では、各府省等が「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」（以下「取組計画」という。）を策定し、職員への周知、公表を行い、総合的かつ計画的な取組みを進めることとされている。

金融庁としても、取組指針で示された「働き方改革」「育児・介護と両立して活躍できるための改革」「女性の活躍推進のための改革」の 3 つの改革に取り組み、育児・介護等により時間制約のある職員を含む全職員がその能力を最大限発揮できる職場環境の整備を実現するなど、ワークライフバランスの推進を図っていく必要がある。

この取組計画は、こうした基本的な考え方に立って策定するものであり、取組計画に掲げた施策を着実に実行するとともに、職員一人ひとりが女性活躍とワークライフバランス推進の必要性を理解することにより、組織全体として取組みの推進を図っていくことが重要である。

また、「第 4 次男女共同参画基本計画」（平成 27 年 12 月 25 日閣議決定）を踏まえた女性職員の採用・登用、男性職員の育児休業取得率並びに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、数値目標を設定する必要がある。

さらに、取組計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づき策定される「特定事業主行動計画」及び女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づく「特定事業主行動計画」と一体のものとして策定し、次世代育成支援対策や女性活躍推進策に取り組んでいく。

本取組計画は、平成 28 年度から平成 32 年度末（2020 年度末）までを計画期間とし、必要に応じて適宜見直しを行うこととする。

(2)女性職員の活躍と職員のワークライフバランス推進に関する状況把握、課題分析

（各役職段階に占める女性職員割合、採用した職員に占める女性職員割合）

当庁の独自採用は平成 11 年から開始していること等から、課室長相当職への女性職員の登用率は、第 4 次男女共同参画基本計画に定められた目標値（平成 32

年度末までに、国の本省課室長相当職に占める女性の割合について、政府全体として7%程度とする)には達していないものの、近年、新規採用においては、同計画に定められた目標値(国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合について、毎年度政府全体として30%以上とする)を上回っており、引き続き積極的な採用・登用に努めていく必要がある。

(超過勤務縮減)

平成24年度から実施しているP D C Aサイクルによる業務の効率化や職場環境の改善に向けた取組み等により、超過勤務時間の削減及び年次休暇の取得状況は、徐々に改善してきており、引き続きこうした取組みを継続していく必要がある。

(男女の継続勤務年数の差異)

男性職員と女性職員の継続勤務状況に差はないが、引き続き仕事と家庭の両立を意識した職員の働きやすい職場環境の整備に努めていく必要がある。

(育児休業取得率、配偶者出産休暇及び育児参加休暇)

他方、男性の育児休業取得率や配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率は、徐々に上昇しているものの、依然として低く、更なる改善に向けた取組みが必要である。

2. 働き方改革関連

(1) 価値観・意識の改革

- ① 毎年度、ワークライフバランスの推進に関して長官等による職員向けの講話を開催する。また、ワークライフバランス推進強化月間等(後掲2.(2))において、長官等の幹部職員からワークライフバランスの推進に関して、全職員向けに、組織の生産性・持続可能性を高める観点から、育児・介護等により時間制約のある職員がいることを前提とした業務運営、時間当たりの生産性の重視等、働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があることについて、メール等によりメッセージを継続的に発出する。
- ② 職員一人ひとりが金融庁職員としてあるべき姿を自覚するとともに誇りを持って働き、職場はそれをバックアップする存在となれるよう取り組んでいくことを明確化した「金融庁職員のあり方」(注)の周知徹底に努めるとともに、必

要に応じて適宜見直しを行う。

(注) 幹部クラスから各課室職員まで庁内各層で議論を行った上で平成 24 年 11 月に整理したもの。

(2)ワークライフバランス推進強化月間における取組み

- ① 長官等の幹部職員からワークライフバランスの推進に関して、全職員向けにメール等によりメッセージを発出する。(再掲)
- ② 内閣人事局が実施するワークライフバランス推進強化月間(7・8月)における取組みを踏まえ、当庁においても超過勤務の縮減、「ゆう活」等の取組による早期退庁の推進、年次休暇の取得促進やテレワークの利用促進などについて集中的に取り組む。

(3)人事評価への反映

業務の効率化等を通じたワークライフバランスに資する取組みについて、適切に人事評価へ反映する。特に、幹部職員及び管理職員については、女性職員の活躍及び仕事と生活の調和の推進に資する働き方の改革など、時代に即した合理的かつ効率的な行政を実現するための取組みに向けてとられた行動等が適切に評価されるよう、人事評価実施時の事務連絡等(注)において、行動事例や目標設定例を示し、人事評価へ適切に反映させることとする。

(注) 平成 26 年 3 月期の人事評価から、育児・子育てのために勤務時間に制約がある職員の業務をサポートしている職員を積極的に評価することを明示。

(4)PDCAサイクルによる業務効率化・職場環境の改善に向けた取組み

事務年度当初、課室ごとに業務の効率化や職場環境の改善策を議論・策定し、事後的に評価して更なる改善に繋げるPDCAサイクルによる業務効率化・職場環境改善の取組みを継続して実施する。

また、事務年度当初に超過勤務の縮減や年次休暇の取得促進等について、具体的な数値目標を設定するなど、当該取組みを更に推進する。

各課室の取組状況や効果的と評価される施策については、幹部会で報告・議論し、各課室にフィードバックすることにより、全庁的な取組みを推進する。

➤ **業務効率化のための方策**

ア 新たな作業を開始する前には、上司等と認識の共有・作業方針の確認を行う。また、困難な案件や悪い情報ほど早期に上司等へ報告し、対処方針を相談できる職場環境を醸成する。

イ 常に既存業務を見直し、業務の優先順位を踏まえて、廃止、縮小・簡素化が可能と考えられる業務は廃止、縮小等を行う。

ウ 会議を行う場合には、資料を事前に配付する、決められた時間内で終える等の効率的な運営に努める。

➤ **超過勤務縮減・休暇取得促進の方策**

① 総務企画局総務課において、以下の取組みに努める。

ア 課室ごとの毎月の超過勤務実績及び年次休暇の取得状況等の勤務状況を取り纏め、幹部会にて報告することとし、超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進について、幹部職員及び管理職員への意識の徹底を図る。

イ 全省庁一斉定時退庁日において、定時及び20時にそれぞれ庁内アナウンスを放送し早期退庁を促す。また、ワークライフバランス推進強化月間中の定時退庁日においては、幹部職員又は各局総務課長等が庁内アナウンスで早期退庁を促すメッセージを発信する等、一層の早期退庁の促進を図る。

② 各課室においては、以下の取組みに努める。

ア 課室長等は、部下職員に対して、全省庁一斉定時退庁日以外にも業務の状況に応じ職員ごとに定時退庁予定日を設定することを促し、自らも率先して早期退庁に努める。

イ 課室長等が部下職員の超過勤務の実態を把握し、不必要な超過勤務を行わせない、一部の職員に超過勤務が集中することのないよう業務の平準化を図るなど、主体的に超過勤務縮減に取り組む。

ウ 課室長等は、部下職員がやむを得ず週休日・休日等に出勤する場合には、代休の取得を促す。

エ 各職員が原則として月に1日以上、年次休暇の取得及び少なくとも週1日の定時退庁の励行を目標とする。

オ 夏季・年末年始・大型連休の休暇取得のほか、アニバーサリー休暇や1週

間の連続休暇取得を促進する。

カ 1日単位の年次休暇のみならず、時間単位での年次休暇も積極的に活用する。

キ 年次休暇の取得予定日(時間)を課室内で共有するスケジュール表等において予め共有すること等により、休みやすい環境の醸成に努める。

(5)国会関係業務、法案等作成業務等の事務の合理化の方策

① 国会関係業務

ア 国会関係業務に携わる職員(企画官から各課室職員まで)を対象に、国会作業の効率化についての研修を実施する。

イ 総務企画局政策課において「国会作業の効率化策」を取り纏め、全職員向けに周知徹底するとともに、随時検証・フォローアップを行い、必要に応じ効率化策の見直しを行う。

② 法案作成・協議業務等

ア 適切な人事ローテーションを行うこと等を通じて法案等担当者の計画的な育成を行う。

イ 特定の職員に法案等作成作業が短時間に集中しないように、以下の取組みを行う。

- (a) 平時からの法令確認など作業準備・法令研修の実施
- (b) 合理的な作業スケジュール設定
- (c) 作業量に応じた人的体制やダブルチェック体制の整備
- (d) 作業過程において幹部職員が適切に関与

ウ 改正内容が複数の課室にまたがる場合、総務企画局企画課等において、法案等作成作業の一元的管理その他審査・チェック機能の強化を図りつつ、作業の省力化・平準化のために有効と判断する場合には、個々の事案の特性に応じた資料の簡素化、資料の提出時期や方法等について、担当の内閣法制局参事官と協議し、その合理化を図る。

なお、「法制執務支援システム」が、平成28年10月からの本格稼働を予定していることから、当該システムの活用も含め、さらなる効率化を図る。

エ 法令等協議関係業務については、総務企画局企画課において、取組指針に

掲げられた法令協議等の合理化のためのルールをメール等により対象職員に周知し、その徹底を図る。

- ③ その他、各課室においては、取組指針に掲げられた各省協議や調査等業務に係るルールに則り、効率的な業務運営に努める。

(6)テレワークの推進に向けた取組みの段階的な拡大方針

- ① 育児等を伴う職員からの具体的なニーズを踏まえ、テレワークで超過勤務が行えるよう平成 26 年 7 月に訓令を制定したほか、テレワーク実施要領の改正を実施したところであるが、今後も必要に応じ、更なる改善を検討していくこととする。
- ② 平成 27 年 7 月から開始している政府共通プラットフォーム上で提供する外部接続環境提供サービスを活用したテレワークの利用推進・拡大について引き続き検討する。

(7)フレックスタイム制の拡充等勤務時間の柔軟化

- ① 平成 28 年 4 月から原則として全ての職員を対象に拡充されるフレックスタイム制について、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、円滑な実施を図る。また、希望する職員には可能な限り適用するよう努め、特に育児や介護を行う職員からの希望については、できる限り希望どおり対応できるようにするなど配慮する。
- ② その他、育児等を伴う職員からの具体的なニーズを踏まえ、以下のような取組みを実施してきたところであるが、今後も必要に応じ、更なる改善を検討していくこととする。

ア 平成 24 年度に早出遅出勤務の勤務時間を午前 7 時から 15 分刻み（従来は 30 分刻み）に細分化

イ 職員の疲労蓄積の防止・負担の軽減に資する観点から、公務の運営に支障をきたさない範囲内で、深夜残業に及んだ翌日以降の勤務時間を弾力化する遅出勤務を導入

3. 育児・介護等と両立して活躍できるための改革関連

(1) 男性職員の家庭生活への関わり推進策

- ① 総務企画局総務課は、父親・母親になることが判った職員が、課室長等に対し出生予定日等を報告するよう周知する。
- ② ①の報告を踏まえ、当該職員に出産に関する休暇や就労制限等の各種制度や育児休業、育児短時間勤務及び育児時間等の両立支援制度（以下、「両立支援制度等」という。）の周知を行う。また、職員の状況等を踏まえ、課室長や総務企画局総務課から両立支援制度等の利用や配偶者出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇の取得を呼びかける。
- ③ ワークライフバランス推進強化月間等において、長官等の幹部職員からワークライフバランスの推進に関して、全職員向けにメール等によりメッセージを継続的に発出する。（再掲）
- ④ 育児中の男性職員及び育児休業を取得したことのある男性職員と人事担当者による意見交換会「金融庁イクメンの会」を継続的に開催し、育児休業等の取得に対する不安や疑問等について意見交換することにより、育児休業等の取得を促進する。
- ⑤ 両立支援制度等について取り纏めた「仕事と育児・子育ての両立のためのハンドブック」をポータルサイトに掲示し、常時閲覧可能とするほか、ワークライフバランス推進強化月間には、全職員宛てにメール配信する等により周知に努める。
- ⑥ 第4次男女共同参画基本計画に定める男性職員の育児休業取得率の目標（平成32年までに13%とする）を踏まえ、職員本人の意向も把握した上で、育児休業の取得を促すこととする。
- ⑦ 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇については、平成32年までに、対象となる全ての男性職員が両休暇合計で5日以上取得することを目標とし、職員への周知に努める。

当該目標の達成のため、課室長及び各局人事担当は、父親となる職員に、両休暇の取得予定日の報告を求める。その後、取得状況を定期的に確認し、取得できていない場合には、その理由の報告を求めるとともに、両休暇を取得でき

るような環境の醸成に努める。

(2)両立支援制度等を利用しやすい環境の整備

- ① 総務企画局総務課は、父親・母親になることが判った職員が、課室長等に対し出生予定日等の報告を行うよう周知する。(再掲)
- ② ①の報告を踏まえ、当該職員に両立支援制度等の周知を行う。また、職員の状況等を踏まえ、課室長や総務企画局総務課から両立支援制度等の利用を呼びかける。(再掲)
- ③ 育児休業から職務復帰して1年以内の職員を対象として、以下を内容とする意見交換会(研修形式)を新たに実施することとし、その受講を必須とする。
 - ア 両立支援制度等の理解促進を目的とした制度の紹介
 - イ 先輩女性職員や研修生同士で意見交換を行うとともに、悩みや心配事の相談ができるネットワークづくりを目的としたランチミーティング
 - ウ 先輩女性職員からワークライフバランスをテーマとした経験談の披露等
- ④ 各種研修を実施する際(他省庁が実施する研修への推薦を行う場合を含む)には、育児や介護等により時間制約がある職員についても、受講可能となるよう配慮する。

また、海外留学や合宿形式の研修については、女性職員が出産・子育て期を迎える前の早い段階でそうした機会が与えられるよう配慮する。
- ⑤ 産前・産後休暇、育児短時間勤務、育児時間等の取得実態に応じて措置された定員を積極的に活用する。

(3)育児休業取得中の職員への支援策、育児休業復帰時及び復帰後の支援策

- ① 育児休業取得中の職員の要望に応じて、定期的にメールマガジンや郵送等により職務等に関する情報提供や、当庁が実施した研修を収録したDVDの貸し出し等を行う。
- ② 政府共通プラットフォーム上で提供する外部接続環境提供サービスを活用し、

自宅PCから金融庁ポータルサイト等にアクセス可能とすることで、育児休業中の職員が自身の都合の良い時間に情報取得できるよう検討する。

- ③ 育児休業からの職務復帰を予定する職員に対しては、人事担当者から電話又は面談により、家庭状況、両立支援制度等の活用希望を聴取し、本人の意向等も踏まえた人事配置や勤務形態等についての配慮を検討する。また、人事担当者から当該職員の所属課の課室長へ説明・相談し、職務復帰する職員が仕事と家庭の両立を図りながら働けるような職場環境の醸成に努める等の対応を行う。
- ④ 民間企業の女性役員等を講師として招聘し、女性職員向けに家庭・子育ての両立やキャリアデザイン形成等を目的とした講演等を実施する。
- ⑤ 育児休業職員の代替要員の確保のため、積極的な女性職員の採用に努めるとともに、出産に伴う休暇や育児休業等を取得する職員の代替要員が必要となる場合には、速やかに総務企画局総務課と各局人事担当との間で協議を行い、必要に応じて部局を超えた応援体制等をとることとする。

(4)保育の確保

- ① 合同庁舎内に所在する他省庁が設置している保育施設の利用手続き等の情報を庁内のポータルサイトに掲示するなど、職員への情報提供に努める。また、育児休業からの職務復帰者や他省庁等からの転入者に対しては、個別に情報提供等を行う。
- ② 職員の具体的なニーズを踏まえ、平成26年度から福利厚生事業のアウトソーシングの委託先を変更する等、育児関連支援サービスの内容を充実させているところであるが、引き続き職員への情報提供を行うとともに、必要に応じて更なる充実に努める。

4. 女性の活躍推進のための改革関連

(1)採用・登用に係る目標

①新規採用

平成28年度から平成32年度を通じた女性職員の新規採用については、第4次男女共同参画基本計画において「国家公務員採用試験からの採用者に占める

女性の割合を政府全体で毎年度 30%以上とする」とされていることや、採用試験の合格者に占める女性の割合にも留意しつつ、引き続き、人物本位の選考により、意欲ある有為な女性の採用に努める。

②登用

ア 課室長相当職に占める女性の割合については、平成 32 年度末までに 7%とすることを目指し、拡大するよう努める。

イ 課長補佐相当職に占める女性の割合については、平成 32 年度末までに 12%とすることを目指し、拡大するよう努める。

ウ 係長相当職に占める女性の割合については、平成 32 年度末までに 30%とすることを目指し、拡大するよう努める。

(2)採用に係る広報活動

- ① 女性を対象とした業務説明会を実施する。
- ② 新規採用職員の募集パンフレット等において、女性職員を積極的に取り上げる。その際、女性職員の活躍状況を示すなど、積極的な取組みの紹介に努める。
- ③ 業務説明会への参加者及び内定者に対して、業務説明会等における分かり易さや改善要望等に関するアンケートを実施するとともに、その結果を細かく分析し、翌年度以降の説明会や広報活動に活用する。
- ④ 広報活動等について、内閣人事局、人事院と積極的に連携を行う。

(3)女性職員の中途採用、国家公務員の中途退職者の再度公務における活躍

- ① 選考採用等において、能力・人物本位の採用を基本として、意欲ある有為な女性の積極的な採用に努める。
- ② 育児等を理由に退職した女性が再度公務において活躍できる機会を提供できるよう、本人の意向を踏まえ、連絡先の把握及び中途採用に関する情報の提供に努める。

(4)女性職員の育成・配置・登用拡大のための方策

- ① 職員の適性等を勘案するとともに、本人の意向も踏まえつつ、各専門分野を

軸とした能力・実績に応じた女性職員の積極的な登用を行うとともに、これまで女性職員が配置されてこなかったポストへの登用による女性職員の職域拡大に努める。

- ② 女性職員が出産、子育て等を経験後も職務に復帰しキャリアアップを目指す意欲を高めるため、若手のうちに公務の魅力、仕事の面白さを認識できるよう、多様な職務機会を付与する等の人事運用を行う。
- ③ 管理職の候補となり得るような女性職員については、本人の適性やキャリアパス等も踏まえ、専門分野を特定した上で、当該分野を軸として重要なポストを中心に経験を積ませる等の個別の育成方針を策定し、それに基づく人事・任用を行うよう努める。
- ④ 女性職員の積極的かつ計画的な管理職への登用に向け、幹部候補育成課程における多様な職務機会の付与や研修等を通じた育成を図るとともに、その他のスキルアップやマネジメント能力の向上を目的とした各種研修（他省庁が実施する研修を含む）について、女性職員を積極的に受講させるよう努める。
- ⑤ 内閣人事局や人事院の主催する女性職員を対象としたキャリア形成支援のための研修について、対象となる女性職員に個別に受講案内を行う等により、研修受講率を最大限高めるよう努める。

(5)管理職員の意識改革の方策（メッセージ、啓発等）

- ① ワークライフバランス推進強化月間等において、長官等の幹部職員から、ワークライフバランスの推進に関して、全職員向けにメール等によりメッセージを継続的に発出する。（再掲）
- ② 民間企業の役員等を講師として招聘し、管理職や人事担当者を対象として、民間企業の職場改善やワークライフバランスについての講演・意見交換を実施する。

(6)女性職員のキャリア形成支援、意欲向上の方策

- ① 内閣人事局や人事院の主催する女性職員を対象としたキャリア形成支援のための研修について、対象となる女性職員に個別に受講案内を行う等により、研

修受講率を最大限高めるよう努める。(再掲)

- ② 身上ヒアリング時に、将来描くキャリアプランや希望するポストについて聴取し、人事担当者は、本人の希望や適性を踏まえ、キャリア形成に資する人事運用に努める。
- ③ 女性職員が出産、子育て等を経験後も職務に復帰しキャリアアップを目指す意欲を高めるため、若手のうちに公務の魅力、仕事の面白さを認識できるよう、多様な職務機会を付与する等の人事運用を行う。(再掲)
- ④ 民間企業の女性役員等を講師として招聘し、女性職員向けに家庭・子育ての両立やキャリアデザイン形成等を目的とした講演等を実施する。(再掲)
- ⑤ 育児期に昇任を希望しなかったものの、優れた潜在的な能力を持つ女性職員に対しては、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を積極的に行い、意欲やスキルの向上が図られるよう努める。
- ⑥ 育児休業から職務復帰して1年以内の職員を対象として、以下を内容とする意見交換会(研修形式)を新たに実施することとし、その受講を必須とする。
(再掲)
 - ア 両立支援制度等の理解促進を目的とした制度の紹介
 - イ 先輩女性職員や研修生同士で意見交換を行うとともに、悩みや相談ができるネットワークづくりを目的としたランチミーティング
 - ウ 先輩女性職員からワークライフバランスをテーマとした経験談の披露等

5. 次世代育成支援対策に関する事項

(1)子どもたちの社会科見学等(当庁訪問)

子どもの社会科見学としての当庁訪問を歓迎し、子どもたちの金融知識の普及に努める。

(2)子どもとふれあう機会の充実

保護者でもある職員の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、「家族による職場見学会」等の機会を利用し、家族のふれあいを深めるきっかけとする。

6. 推進体制

(1)計画の推進体制

- ① 平成 25 年度に設置した「金融庁家庭・子育てとキャリアの両立を目指せる職場の環境づくり推進会議」（以下、「推進会議」という。）において、職員と人事担当者による意見交換等で吸い上げた職員のニーズ等も踏まえ、改善すべき事項や職場改革のための方策等について議論し、必要に応じて具体的な取組みを策定すること等により、ワークライフバランスの推進を図る。同会議での議論の結果や講じた施策等については、年に 1 度以上幹部会に報告し、長官のリーダーシップの下、本計画に基づく取組状況等のフォローアップを行い、必要に応じて計画の見直しを行うなど、着実に計画を推進することとする。
- ② 女性職員活躍・ワークライフバランス推進に関する事務の中核を担う者として、女性職員活躍・ワークライフバランス推進担当官を置き、本計画における取組みの着実な推進に努める。

(2)取組計画のフォローアップ

本取組計画に掲げた取組みの進捗状況等については、女性職員活躍・ワークライフバランス推進担当官が随時フォローアップするとともに、毎年度 1 回以上、推進会議に進捗状況等を報告し、必要に応じて計画の見直しを行うこととする。

(3)情報の公表

女性職員の採用・登用状況、男女の育児休業取得状況並びに男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況を毎年度 1 回取りまとめ、フォローアップの中で公表する。