

「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」実施状況（平成28年度）

	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
働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当庁の職員向けに行った金融行政方針説明会及び倫理講話の中で、長官から業務効率化や多様な働き方の実現などのワークライフバランスをより一層推進していく旨のメッセージを発信した。</li> <li>・各種研修や庁内イントラネットを通じて、職員に対してワークライフバランスの実現を含む「金融庁職員のあり方」を継続的に啓発した。</li> </ul>	<p>【総論】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き、働き方改革を進めていく観点から、超過勤務の縮減に取り組むとともに、テレワークの実施拡大、フレックスタイム制の活用等、職場環境の改革を進め、斬新な発想が湧き出るためのワークライフバランスの実現を図る。</li> </ul>
ワークライフバランスに資する効果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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・超過勤務の縮減や、各種休暇等の取得を含めた職場環境改善への取組を業績目標として設定させ、達成できた場合には積極的に評価した。</li> <li>・28年10月に人事評価マニュアル（金融庁概要版）を策定し、効果的な業務運営やワークライフバランスに資する目標設定事例を示した。</li> <li>・併せて、評価者能力向上のため、内閣人事局の主催する「評価者講座」（29年1月現在：課長相当職20名、課長補佐相当職21名受講）や「人事評価（評価者向け）eラーニング」（第1期（29年1月現在）：課長以下269名受講）に積極的に参加した。</li> </ul>	<p>【ワークライフバランスに資する効果的な業務運営等に向けた取組を適切に人事評価へ反映するための取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き、行政のスリム化・自主的な事業の改善、女性職員の活躍・ワークライフバランスの推進に資する働き方の改革など、適切に評価するよう徹底する。</li> <li>・28年3月に実施した組織活性化に向けた職員アンケートにおいて、「人事評価の目線が統一されていない」などの意見があった。</li> </ul> <p>⇒評価者に対する研修等を通じて、引き続き、評価者能力の向上を図る。</p>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・金融行政の再点検を行い、金融機関からの各種データの徴求頻度や公表頻度等の引き下げ・廃止を行った。</li> <li>・庁内各部署において業務効率化・職場環境改善に向けた取組を議論し、実践できるものから順次実行に着手した。各部署の取組みのうち、参考となるものは庁内全体に紹介したうえ、各部署の実情に応じて取り入れるよう周知した。</li> </ul>	<p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでも業務効率化や職場環境の改善に取り組んできたが、28年3月に実施した職員アンケートでは、「効率的・効果的に業務が行えていない」、「ワークライフバランスが不十分」などの意見が寄せられた。</li> </ul> <p>⇒業務効率化・職場環境改善に向けた庁内各部署の取組みの効果を検証し、更なる改善を図るPDCAサイクルを通じて継続的な取組みとしていく予定。また、2～3年に1度職員アンケートを実施し、改善状況や課題を明確化することも検討。</p>
超過勤務の必要性の事前確認の徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員が、正規の勤務時間外に業務を実施する場合、課室長等へ事前にその理由及び所要見込時間を申告し、課室長等がこれを確認するなど超過勤務の必要性の事前確認を徹底する取扱いとした。</li> </ul>	
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職が原因を把握し、他部署・他係からの応援体制等を構築した。</li> </ul>	
休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・斬新な発想が湧き出るためのワークライフバランスの実現を更に進めていく観点から、連続休暇やアニバーサリー休暇などのリフレッシュ休暇の取得を促進した。</li> </ul>	
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国会連絡室と協力して通告状況を積極的に情報収集し、できる限り早期に連絡先解除を行うよう取り組んでいる。</li> </ul>	
テレワークの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・28年度から3、4、7、8月を「テレワークお試し月間」として設定し、職員がテレワークを体験する取組を実施した。</li> <li>・テレワーク実施要領を改正し、テレワークの対象者を全職員に拡大。また、実施条件を週1回以上から月1回以上に緩和した。</li> <li>・総務省が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（Remote Virtual Private Network。以下、「RVPN」とい</li> </ul>	<p>【テレワークの推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員から「テレワークで実際にどのような業務ができるか分からないので、利用が敬遠されるのではないか」といった声が寄せられた。</li> </ul> <p>⇒テレワークに関するQ&amp;A及び具体的な活用事例を作成し、庁内に周知を予定。</p>
		<p>【フレックスタイム制】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・フレックスタイム制を活用するためには、コアタイム内に重要な業務・会議を集中して実施するといった意識改革も必要。</li> </ul>

	う。)を活用し、28年4月からテレワークを実施した職員は計39名(29年2月末現在)。	
リモートアクセス環境の整備	・RVPNの利用者IDを100(28年7月)から250(29年2月)に拡大。原則、私物PCを用いることにより職場メールの送受信、共有フォルダの編集作業等が可能。	
ペーパーレス化の推進	・庁内の情報配付について、事案の内容に応じて、幹部職員に対しても原則メールで配付するなど、ペーパーレス化を推進した。	
その他	・28年4月からフレックスタイム制が拡充されたことから、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、希望する職員には可能な限り適用するよう努めた。	

	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
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）、現状：5.7%（平成27年度）、目標設定時：6.3%（平成26年度） （参考）女性職員の育児休業取得率 現状：94.1%（平成27年度）、目標設定時：100%（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%（平成32年）、現状：31.4%（平成27年度）、目標設定時：21.3%（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	・全職員必修の研修において、仕事と育児の両立支援制度等の周知を行い、育児を行う職員に対する周囲の理解を図った。
	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	・父親になる予定の職員から「子の出生予定届」を提出してもらい、本人のみならず、管理職や上司に対しても育児関連の各種休暇制度について説明するとともに、休暇の取得促進に向けて環境整備を要請した。 ・29年2月に育児中の男性職員、育児休業を取得したことのある男性職員及び人事担当者による意見交換会（金融庁イクメンの会）を開催した。
	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	・身上ヒアリングを通じて、育児等に係る職員の状況を確認している。
	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	・引き続き育児休業中の職員の要望に応じ、メールマガジンにより定期的に職場の情報を提供した。 ・育児休業からの復帰予定者に対し、人事担当者とのヒアリングを実施した。
育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施	・28年11月から、育児休業中の職員に対し、当庁で開催した研修のDVD貸出を開始した。 ・28年11月にワーキングマザーの今後のキャリア形成を目的とした研修を開催した。 ・28年8月及び28年11月に育児休業からの復帰者を対象とした意見交換会を実施した。 ・内閣人事局主催の「仕事と育児の両立セミナー（旧女性セミナー）」に育児休業復帰後1年以内の女性職員を参加させた。	
その他	・27年度の試行を踏まえ、シッターサービス利用時の助成金額の上限を引き上げた。 ・29年3月に「ワークライフバランス研修（仕事と介護の両立準備編）」を開催し、介護にかかる知識の習得や育児と同じように職場で話し合える風土の醸成等を図っていく。	
		<p>【総論】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性職員の育児に関する各種制度の活用は、概ね定着してきたものの、男性職員の育児休業取得率や配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率向上が課題。今後も引き続き育児・介護と仕事の両立にかかる各種制度の活用に向けて管理職員等に環境整備を働きかけていく必要。</li> </ul> <p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>金融庁イクメンの会の参加者から、「育児に関する制度休暇等の取得について、上司の積極的な声かけが不十分」などの意見が寄せられた。</li> </ul> <p>⇒これまで子どもが生まれる予定の職員からの申告に基づき、上司へ休暇取得の環境整備を要請してきたが、出生予定日の6週間前に改めて配慮を要請し、計画的な休暇の取得を促進する予定。</p> <p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「子育て支援研修」については、「仕事と育児の両立に関する悩みを共有できた」、「庁内で子育ての相談ができる人的ネットワークが形成され、大変良かった」などの意見が寄せられた。</li> <li>他方、「育児中の業務サポート体制について、属人的なサポート依頼・引継ぎではなく、組織としての体制づくりをするべき」との意見が寄せられた。</li> </ul> <p>⇒引き続き、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。</p> <p>【シッターサービスの助成】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>シッターサービスの助成金制度については、29年2月実施の金融庁イクメンの会において、「福利厚生事業の一つとして支援制度があるのは助かる」という声があがった一方、「助成制度自体を知らなかった」との声もあるなど、職員の認知度を高める必要がある。</li> </ul> <p>⇒今後、助成制度の利用要件緩和や、具体的な利用例等も合わせて効果的な周知方法を検討する。</p>

		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
女性 の 活 躍 推 進 の た め の 改 革	女性の採用目標	【全体】 目標：30%（毎年度）、現状：48.5%（平成28年度）、目標設定時：47.2%（平成27年度） 【総合職】 目標：設定なし、現状：46.7%（平成28年度）、参考：45.5%（平成27年度） ※平成29年度採用者：【全体】33.3%、【総合職】30.8%（うち、平成29年4月1日付けの採用者：【全体】32.4%、【総合職】27.3%）	
	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：3.1%（平成28年7月）、目標設定時：2.4%（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：9.6%（平成28年7月）、目標設定時：8.4%（平成27年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：30%（平成32年度末）、現状：24.4%（平成28年7月）、目標設定時：19.8%（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	・「業務説明会」や「キャリアを語る会」等、女性志望者向け説明会を計14回開催した。 ・採用パンフレット等に女性職員によるメッセージを掲載するなどの取組を継続した。	【総論】 ・国家公務員採用試験からの採用者に占める女性割合については、引き続き高水準を維持している。 ・また、女性職員の登用目標については、平成32年度末の目標達成に向け、引き続き積極的な女性登用に努めるとともに、定期的に女性登用の進捗状況を確認していく。
	女性職員の中途採用	・検査局総務課主任統括検査官に女性の選考採用者を登用した。	
	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	・総括補佐などこれまで男性職員のみが配置されてきたポストに初めて女性職員を配置した。	
	出産・子育て期等に配慮した職務経験等の付与	・本人の意向等を把握した上で、各専門分野を意識した人事運用を基本としつつ、結婚や出産・子育て期を迎える前の段階で、海外留学や出向等の機会を与えられるよう人事管理を行っている。	【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】 ・人事院主催の研修を受講した女性職員から、「今後のキャリア形成に向け、取り組むべき課題が明確になった」との声が上がった。 ⇒引き続きスキルアップ等を目的とした各種研修に女性職員を積極的に推薦するよう努める。
	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	・女性職員の積極的かつ計画的な管理職への登用に向け、スキルアップ等を目的とした各種研修（人事院主催「行政研修（女性管理職養成コース）」、「女性職員キャリアアップ研修」等）に女性職員を積極的に参加させた。	【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】 ・庁内における女性職員の活躍事例を取りまとめ、幹部会等の場で紹介するなど、女性職員の登用拡大に向けた管理職員の意識啓発を検討。
	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	・当庁は地方支分部局を設置していないことから、転居を伴う異動は限定的であるものの、転居を伴う異動を行う場合は、本人の家庭の事情等を配慮の上、決定している。	【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の実施】 ・「キャリア面談」を通じて、若手女性職員から「実際に仕事と子育ての両立に奮闘している先輩女性職員から話を聞きたい」といった意見が寄せられた。 ⇒若手女性職員のキャリアイメージの形成に資するよう先輩女性職員を囲んだ座談会等の開催を検討する。
	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	・人事院主催の「女性職員登用推進セミナー」に人事担当課長が参加した。	・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、意欲の向上を図っていく。
	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	・28年12月に若手職員のキャリアパス形成に資するため、「出向者報告会（民間企業等への出向者による現況報告）」を開催した。 ・内閣人事局主催の「若手女性職員キャリアセミナー」に係員級の女性職員を参加させた。	
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	・29年2月から人事担当者が職員と面談し、将来の希望、進路の悩み等を聞き、必要な助言等を行う「キャリア面談」を実施した。		
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	・新規採用者をメンティーとしたメンター制度やカウンセラー制度を設け、女性のメンターや相談員を配置するなど、相談しやすい環境を整備している。 ・初めてメンターとなった者については、メンタリングに関する基本的な知識、コミュニケーション・スキルを習得させるため、人事院主催の「メンター養成研修」へ参加させた。		