

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出	実施	—	【継続】庁内の各種会議において幹部職員からワークライフバランス推進に関する指示を行うなど、継続的に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	—	以下の取組を実施。		
	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】内部部局の全課室長級職員を観察対象者として実施した。	
		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	—	【継続】本庁における実施状況を踏まえ検討。	
	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】内容に応じた適切な専決が実施されるよう専決規程を整備した。 【継続】事務内容に見合わない過度な検討・修正・決裁の差戻しの排除、必要性の低い資料の作成等の排除、検討の方向性・成果物のイメージの具体的提示。 【継続】イントラネットを活用し、超過勤務縮減の徹底を周知したほか、各部署独自で定時退庁日を設定するなどの工夫をした。 【新規】RPAによる業務合理化・効率化のための専門チームを設置し、旅費業務や給与業務等の内部管理業務のほか、全国調査・集計業務や情報システムの運用・保守業務など、様々な業務を対象に自動化を実施した。 【新規】職員へのヒアリング等により、職場環境や業務遂行に係る職員の意見、提案等を吸い上げ、職場環境の改善を図った。		
	4	超過勤務の縮減の徹底	実施	—	以下の取組を実施。		
	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】庁内の各種会議において、超過勤務の事前確認・適切な管理等について徹底するよう指示した。	
		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	実施未定	所属ごとに実施している。	
			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】各所属において、早朝出勤が必要な職員等に対して早出遅出勤務を奨励した。 【継続】関係者が一括で検討の場に入り、答弁ラインの早期確定を図るほか、必要最小限での国会待機、可能な限りの早期待機解除等により、国会関係業務を効率化した。

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	—	【継続】一定の時間を超えて超過勤務をした場合、各所属の理事官から指導するよう努めている。	
	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】所掌する事務に関し、その実施状況や業務分担について把握し、その状況に応じ関係事務や人事運用を見直し、必要性や優先順位の低い事務を廃止するなど、業務の重点化を図っている。	
	6	休暇の取得促進	実施	—	【継続】計画的な休暇取得を促進するため、各職員に休暇計画表を作成させ部署内で共有・調整したほか、夏季休暇と併せた長期休暇の取得や、職員や家族の記念日・私的行事等に合わせた休暇取得を推進した。 【継続】職員の休暇の際の承認を課長より下位の職員が実施することも可能とし、休暇を取得しやすい環境を整備している。	
	7	ペーパーレス化の推進	実施	—	以下の取組を実施。	
	a	7 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化	実施	—	【継続】警察庁における各種幹部会議について、タブレット端末を活用してペーパーレスで実施した。	
	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	—	【拡充】幹部への説明や研修、都道府県警察への業務指導等について、ペーパーレス会議システム(タブレット20台×10式)やビデオ会議システム(Skype等)、大型ディスプレイ等を活用してペーパーレスで実施した。	
8	フレックスタイム制の拡充	実施	—	以下の取組を実施。		
b	7 全職員に対するフレックスタイム制・手続の定期的な周知徹底及び利用意向の確認	実施	—	【継続】申告期限の廃止等の柔軟化及び申告・割振り簿の自動計算ツールの活用等により制度の利用を促進した。また、各所属の勤務時間管理担当者等に対し、積極的にフレックスタイム制を活用し、柔軟な働き方を行うよう指示するなどして、フレックスタイム制の利用を促進した。		
9	その他			—		

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					
活 育 児 で ・ き 介 護 た 等 め の 両 改 革 し て	1	男性職員の育児休業取得率	目標：13%以上（令和2年度末）、現状：10.0%（令和元年度）、目標設定時：2.4%（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%（令和2年度末）、現状：70.6%（令和元年度）、目標設定時：16.0%（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	—	以下の取組を実施。	
	a	7	メールによる意識啓発・周知	実施	—	【新規】人事担当課から育休取得可能な男性職員に個別に連絡するなどして意識啓発や制度周知を図った。
		イ	セミナーによる意識啓発・周知	実施	—	【継続】有識者を招へいし、管理職員等を対象としたワークライフバランス推進のためのマネジメントに関する講演会を開催し、意識醸成を図った（令和3年3月18日）。
			(独自実施のもの)	実施	—	【継続】「女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー」に男性の管理職員を派遣（令和2年9月16日・同年10月21日・同年11月25日）するなど内閣人事局主催の各種セミナーへの職員の参加を奨励している。
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	—	
	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）及び育児に伴う休暇・休業の1か月以上の取得促進	実施	—	以下の取組を実施。	
	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】庁内の各種会議において幹部職員から「男の産休」及び育児休業の取得促進について指示するなど、継続的に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	—	【拡充】男性職員による「男の産休」及び育児休業の取得促進により育児に伴う休暇・休業を1か月以上取得させることを目指し、人事課長名の通達を発出し、プライバシーに配慮しつつ、各所属における対象職員の確実な把握や育児休暇等取得計画の作成、人事担当課への報告、対象職員等の異動時の確実な引継ぎを徹底するとともに、取組が低調な所属に対しては、人事担当課から個別に連絡を行っている。
5	育児・介護に係る職員（男女全て）の状況のきめ細やかな把握	実施	—	以下の取組を実施。		
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	—	【継続】出産予定、育児及び介護等に関するコミュニケーションシートを活用し、個々の職員の事情に応じた配慮がなされるよう環境を整備した。	
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】育児休業職員に対し、メールを送付して情報提供するなどコミュニケーションを図っている。		

## 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	(独自実施のもの)	実施未定	内閣人事局又は人事院が実施しているセミナーを活用している。		
		(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	—	【継続】内閣人事局主催「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」に職員を派遣した(令和2年9月25日・同年10月15日・同月26日)。	
8	その他(「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」の項目に含まれるが、上記1～7の取組に該当しない取組があれば記載)				—	

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						
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：①警察庁内部部局及び科学警察研究所30%以上（毎年度） ②附属機関（科学警察研究所を除く。）及び地方機関20%以上（毎年度） 現状：①34.5%（令和2年4月1日）、②32.5%（令和2年4月1日） 目標設定時：①36.8%（平成27年4月1日）、②21.3%（平成27年4月1日） 【総合職】目標：30%以上（毎年度）、現状：40.0%（令和2年4月1日）、目標設定時：37.9%（平成27年4月1日）				
	2	女性の登用目標	【本庁課室長相当職】目標：2.5%程度（令和2年度末）、現状：1.4%（令和2年7月）、目標設定時：0.9%（平成27年7月） 【地方機関課長・本庁課長補佐相当職】目標：3%程度（令和2年度末）、現状：3.6%（令和2年7月）、目標設定時：2.6%（平成27年7月） 【係長相当職（警察庁内部部局のみ）】目標：14%程度（令和2年度末）、現状：12.8%（令和2年7月）、目標設定時：12.8%（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	—	【継続】業務説明会を開催し、女性職員から業務内容や家庭生活との両立状況等について説明した。		
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施未定	引き続き検討。	—		
		b	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	同上。	—
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	実施	—	【継続】かねてから男女による職域を区別せずに配置している。		
	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	—	【継続】職員の個別の事情を勘案しつつ、柔軟な人事管理を行っている。		
		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】職員の能力・適性に応じた柔軟な人事管理を行うとともに、各役職や勤務年数に応じた研修を実施している。
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小	実施	—	以下の取組を実施。		
		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	—	【継続】女性職員に対して適切なキャリアパスを提示し、キャリア形成の支援に努めるとともに、出産予定、育児及び介護等に関するコミュニケーションシートの活用や人事担当者による面談等により、キャリアパスに対する希望等を聴取しているほか、転居を伴う職員の異動内示を可能な限り早期に実施するよう努めている。また、例えば、配偶者の勤務場所を踏まえた人事配置を行った。
		イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施	—	同上。	

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							
女性の活躍推進のための改革	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	—	以下の取組を実施。		
		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	—	【継続】庁内の各種会議において幹部職員から女性職員の意欲を向上させる取組の重要性について指示を行うなど、継続的にメッセージを発信した。	
			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	—	【継続】管理職員向けの意識啓発を目的として「ワークライフバランス推進のためのマネジメントに関する講演会」(令和3年3月18日)と「セクシュアル・ハラスメント防止対策に関する講演会」(令和2年11月25日)を実施した。
				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)	実施	—	【継続】内閣人事局主催「女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー」(令和2年9月16日・同年10月21日・同年11月25日)や「女性職員登用推進セミナー」(令和3年2月25日)に職員を派遣した。
	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施	—	以下の取組を実施。		
		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	内閣人事局又は人事院が実施しているセミナーを活用している。	—	
				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 (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	—	【継続】内閣人事局主催「若手女性職員キャリアセミナー」(令和2年9月10日・同年12月3日)や人事院主催「本府省女性職員キャリアアップ研修」(令和2年10月29日・同月30日・令和3年2月4日)に職員を派遣した。
			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	—	【継続】職員の能力・適性に応じた柔軟な人事管理を行うとともに、各役職や勤務年数に応じた研修を実施している。	
			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	—	【拡充】女性職員に対して適切なキャリアパスを提示し、キャリア形成の支援に努めるとともに、出産予定、育児及び介護等に関するコミュニケーションシートの活用や人事担当者による面談等により、キャリアパスに対する希望等を聴取しているほか、転居を伴う職員の異動内示を可能な限り早期に実施するよう努めている。	
			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	—	【継続】メンター制度の試行結果を踏まえ、今後の実施方法等について検討している。	
		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】職員の個別の事情や本人の希望等を聴取しつつ、職務経験の付与にも配慮しながら柔軟な人事管理を行っている。例えば、育休明けの職員について、本人の希望等も踏まえつつ、法改正や重要施策の立案等を行うポストに配置するなどした。	

## 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				
	10	その他(「女性の活躍推進のための改革」の項目に含まれるが、上記1～9の取組に該当しない取組があれば記載)			—	
その他		取組指針の3つの改革内に記載することが困難な取組(新たな推進体制の整備、3つの改革を横断している取組等)があれば、取組名を記載			—	