

平成30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の実施状況

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					
項目の説明	<p>「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」及び「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」(以下「取組指針等」という。の中で、各府省等が取り組むべきと明確に記載されている事項</p> <p>a 中項目記載事項のうち、取組指針等で実施すべき内容が具体的に記載されている事項 b a以外で取組指針等に関連する事項</p>		<p>選択肢から選択。 ※「実施」は平成31年3月までに実施する場合は「実施」を選択肢から選択。 ※「実施」は一部実施の場合を含む(全体的な実施を求める場合は一部実施であっても「今後実施」又は「実施未定」を選択)</p>	(A)で「実施未定」を選択した場合のみ理由を記載	<p>・平成30年度に行われた取組について、【】で新規・拡充・継続を明記した上、記入する。 ・中項目の(C)欄には、小項目に該当せず、各府省等が任意で実施している取組を記載 ・(A)欄で「今後実施」を選択した場合は、実施予定時期も記載</p>	取組を行ったことによる具体的な成果を記載
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		<p>【拡充】 原子力規制庁長官から全職員宛に「ワークライフバランス推進強化月間」に関する職員に向けてのメッセージをメールにて配信した。メッセージ文は原子力規制庁長官が自ら作成したもので、自身の体験を交えたメッセージ文であるため、より説得力あるものとなった。また、男の産休について、着実に実施するため、「原子力規制委員会の男の産休プラン」を策定し、それを10月3日の原子力規制委員会にて報告した。</p>	委員長をはじめとして、委員から本件について活発な議論が行われ、ワークライフバランス推進の、全職員に対する価値観・意識の改革につながった。
	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		<p>【継続】 幹部候補育成課程中央研修、新任管理者セミナー、評価者講座等に参加し、マネジメント能力の研修に参加している。</p>	管理職のマネジメント能力の向上のための研修に継続的に参加し、能力向上に寄与している。
	b	7 本府省等における課長級職員を対象とした多面観察の実施	実施未定	実施可能か検討を開始	(特になし)	
	1	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	実施可能か検討を開始	(特になし)	

平成30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の実施状況

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					
	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		<p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>複数の幹部に同時に説明できる場を定期的に設定し、クリア過程の簡素化をすすめることより業務の効率化を図った。</li> <li>WLB強化推進月間において、会議や打ち合わせ等を原則10～16時に設定し、ゆう活を実施しやすい環境とするよう呼びかけた。</li> <li>法令作成業務を進める上で必要な一部の基礎資料や過去の法令改正資料をまとめ、庁内ポータルサイトにて共有した。</li> <li>法令作成における業務プロセスの標準化を進めるとともに、「法制執務支援システム(e-LAWS)」への法令等の登録を実施し、担当課室におけるe-LAWSでの法令改正実務を推し進めた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>レクにかかる調整やレク時間の削減となった。</li> <li>全体のゆう活に対する意識が高まった。結果として、平成30年度(7月～8月)実施者は651人であり、前年度同時期実施者の331人から大幅に向上した。</li> <li>過去の法令改正資料が参照できる環境が整ったことで、法令作成業務が以前よりスムーズに行われるようになった。</li> <li>会計、庶務に関する諸手続が円滑かつ効率的に行われるよう、年2回各課室担当職員を対象に説明会を実施。</li> </ul>
	4	超過勤務の縮減の徹底	実施		<p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>毎週水曜日の「全省庁一斉定時退庁日」に加え、毎週金曜日を「原子力規制委員会におけるリフレッシュ定時退庁日」に設定。職員の業務PCにポップアップメッセージを配信し、定時退庁の呼びかけを行っている。</li> <li>毎月第三水曜日に、幹部職員による巡回を実施。</li> </ul>	<p>日々の職員に対して定時退庁に対する意識が浸透した。また、超勤理由と時間の把握の徹底がされ、超勤80時間以上の職員及び管理職に対し改善の指導を行うなどし、超勤削減に繋がっており、超過勤務については、平成30年(1月～12月)で平均32時間、前年の平成29年(1月～12月)平均33時間から1時間減少した。</p>
	a	7	省内全体における超過勤務の事前確認の徹底	実施	<p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>所属長による超過勤務の事前確認を平成29年4月から本庁内全課室で実施。霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針で定められた、平成28年より3年間程度の本府省での重点実施を経て、平成31年度より本庁外職員への導入を検討。</li> </ul>	
	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	<p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本庁内職員の超過勤務の状況や超過勤務理由等を指定職以上の全幹部が閲覧できる仕組みを構築した。また毎月、幹部会において職員の超過勤務の状況報告を実施。霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針で定められた、平成28年より3年間程度の本府省での重点実施を経て、平成31年度より本庁外職員への導入を検討。</li> </ul>	
	1	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	<p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>エクセルのマクロ機能等を利用して、本庁内全職員の超過勤務状況・理由の見える化を実施している。また、平成30年11月より係単位で超過勤務の目標設定を行うと共に、その達成状況についても見える化を図っている。霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針で定められた、平成28年より3年間程度の本府省での重点実施を経て、平成31年度より本庁外職員への導入を検討。</li> </ul>		

平成30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の実施状況

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						
		一定の時間を超過して超過勤務をした場合の措置	実施		【継続】 ・月の超過勤務時間が80時間を超過した職員について幹部会で職員名を共有。担当幹部が個別に面談、指導等を実施。なお、過去に80時間を超過したことがある職員については、その年度中、その後の状況を報告することとしている。		
		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】 ・業務量調査を行い、集計結果・内容を分析中。	結果を分析中	
		6 休暇の取得促進	実施		【拡充】 ・職員が計画的に休暇の取得が図れるよう各課室単位で計画休暇表を作成している。また、係単位で年間を通じた各月毎の休暇取得目標を設定し、各職員の休暇の取得の状況を人事課で集計、幹部会に状況報告することとした。 ・GW、夏季休暇、年末年始の前に一週間以上の休暇促進に関するメッセージを全職員向けに配信した。	日頃からの休暇取得や夏季休暇の取得率向上となった。  平成30年(1月～12月)の年休取得日数の平均値(時間単位切り捨て)  指定職：7日 管理職及び一般職：13日  夏季休暇取得率：97%	
		7 テレワークの推進	実施		【拡充】 ・WLB強化推進月間における毎週のテレワーク研修の実施。 ・その後は原則毎月第一週火曜日にテレワーク研修を実施。 ・非常勤職員(技術参与)に向けてテレワーク実施の試行(2019年1月～2月)。	テレワーク研修を頻繁に行うことにより、テレワークへの理解を深め、より行いやすい環境整備をした。テレワーク制度が開始した平成29年はテレワーク実施者が20人、平成30年には75人となった。また、非常勤職員(技術参与)に対しても試行的に実施を拡大させた。	
	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		【継続】 ・施設等機関である原子力安全人材育成センターは実施済である。地方原子力規制事務所の検査官等について、勤務体系、業務内容等を踏まえてテレワーク制度の導入については検討中。	幹部会のweb会議実施を行い、幹部が自宅や出張先でも会議に参加できることが確認が取れた。今後定例化されるかについては要検討。
			イ	テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等	実施	
		地方等(地方支分部局及び施設等機関)			実施	【継続】 モバイルPC、Webカメラ・ヘッドセットを整備している。	
	ウ		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		【新規】 ・WLB強化推進月間にてテレワークしている職員を参加できるように、幹部会議のweb会議を実施した。	

平成30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の実施状況

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					
	8	リモートアクセス環境の整備	実施			テレワーク、自宅待機時に庁内イントラ、業務用メールを利用できる環境が実現し、庁外でも効果的に業務処理を行う事が可能となった。
	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		【継続】 携帯端末(スマホ、タブレット等)による業務用メールの閲覧を可能としている。	
		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		【継続】 モバイルPC、モバイルWi-Fiを用いて、業務用メール、庁内イントラ、共有フォルダ及び政府共通システムへのアクセスを可能としている。また本庁、地方拠点、モバイルPCとのWebTV会議も可能である。	
		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		【継続】 モバイルPC、モバイルWi-Fiを用いて、業務用メール、庁内イントラ、共有フォルダ及び政府共通システムへのアクセスを可能としている。また本庁、地方拠点、モバイルPCとのWebTV会議も可能である。	
	9	ペーパーレス化の推進	実施		【継続】 毎週開催している原子力規制委員会、契約委員会、審査会合等で活用している。	資料を紙で印刷、配布する手間がなくなった。また、資料の差替え時も電媒を差替えるだけでよく、会議出席者の手元の資料をすべて差替える必要もないため、会議ロジの負担が軽減された。
	a	7 タブレット端末や無線LAN環境等の整備	実施		【拡充】 平成30年度中にタブレット端末を140台から64台追加し、合計204台を整備する予定。また、庁内の主要な会議室にペーパーレス会議用の無線LANを拡張する予定。	
		イ 審議会資料のペーパーレス化	実施		【新規】 平成31年1月25日に開催された第143回放射線審議会総会のメインテーブルでペーパーレスを実施	
		ウ 幹部会議等資料のペーパーレス化	実施		【継続】 昨年度ペーパーレスで開催した幹部会議(幹部が集まる省内局長級会議) 名: 幹部会、官房打合せ	

平成30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の実施状況

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	フレックスタイム制度の拡充	実施			フレックスタイム制度導入時に比べ、フレックスタイム制度の利用者が増えていることから、フレックス制度に関する職員への理解が浸透してきた。	
	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		【拡充】 ・フレックスタイムの運用及び手続きについてポータルサイトに掲示している。 ・フレックスタイム制度の紹介を含む、ワークライフバランスに関する独自のeラーニング研修、アンケート調査を実施した。		
	11	その他(「働き方改革」の項目に含まれるが、上記1～10の取組に該当しない取組があれば記載)			※各職場・各世代の男女の声をくみ上げる等のための更なる推進体制(例：若手有志によるチーム)を整備している場合は、その概要・活動状況等を記載		
活躍でき、介護等と両立して	1	男性職員の育児休業取得率	※目標及び目標設置時の数値は、貴府省等の取組計画の数値を記載してください。また、現状値は「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ(平成30年11月2日 内閣官房内閣人事局)」における貴府省等の数値を記載してください。 目標：13%(平成32年)、現状：15.8%(平成29年度)、目標設定時：8.7%(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	※目標及び目標設置時の数値は、貴府省等の取組計画の数値を記載してください。また、現状値は「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ(平成30年11月2日 内閣官房内閣人事局)」における貴府省等の数値を記載してください。 目標：両休暇合計5日以上取得率100%、現状：78.9%(平成29年度)、目標設定時：26.1%(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		【新規】 「原子力規制委員会の男の産休プラン」の策定・実践により、管理職員向けの意識啓発を実施していることにより、本項目については、履行していると考えている。	10月3日の原子力規制委員会での「原子力規制委員会の男の産休プラン」の報告以降、対象者となった職員全員が男の産休を7日取得した。	
	b	7 メールによる意識啓発・周知	実施				
	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	・内閣人事局・人事院主催の研修に参加させているため。		※セミナー名、目的、内容、実施頻度等について記載
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施			【継続】 1名参加、内人局主催「平成30年度女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー」

平成30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の実施状況

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				
	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		【拡充】 大項目「働き方改革」1の「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」でも記載しているように、「原子力規制委員会の男の産休プラン」を策定、10月3日の原子力規制委員会にて報告し、委員長を初め、委員と意見交換を実施した。	10月3日の原子力規制委員会での「原子力規制委員会の男の産休プラン」の報告以降、対象者となった職員全員が男の産休を7日取得した。

平成30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の実施状況

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	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施	【拡充】 「原子力規制委員会の男の産休プラン」において、長官からのメッセージ発信を明記、プランの実行時に、長官及び次長がメッセージを自ら考え作成し、全職員に対して配信した。			
		1	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	【新規】 「原子力規制委員会の男の産休プラン」において、プレパパママ登録制度を新設し、妊娠した職員・配偶者の妊娠した職員を人事課において、把握し、丁寧にフォローできるようにした。			
	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	【新規】 該当職員に対し、育児プランシートの提出を求めるほか、上記の項目でも記載したように、「原子力規制委員会の男の産休プラン」において、プレパパママ登録制度を新設し、妊娠した職員・配偶者の妊娠した職員を人事課において、把握し、丁寧にフォローできるようにした。		「原子力規制委員会の男の産休プラン」を開始以降、プレパパ登録が4名あり、本人に対し、人事課から男の産休を取得するよう呼びかけることが可能となった。  平成30年（1月～12月） 子の看護休暇取得者：62名 短期介護休暇取得者：31名	
	a	7	育児シートや両立支援シートの <b>全国的な</b> 制度としての導入	実施	【継続】 該当職員に対し、育児プランシートの提出を求めている。			
	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	【継続】 イントラを通じて、育児休業取得職員等を対象としたセミナー開催の案内を実施している。		内閣官房内閣人事局、1/22-23 育児休業取得者のための職場復帰セミナーへ、一名の参加者を募ることが可能となった。	
	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・人事院主催の研修に積極的に参加させているため。		※特になし	特になし。
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) 実施			【継続】1名参加。内閣官房内閣人事局、1/22-23 育児休業取得者のための職場復帰セミナー	
	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）						

## 平成30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の実施状況

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		<p>※目標及び目標設置時の数値は、貴府省等の取組計画の数値を記載してください。なお、現状値は、今回は記載不要です（平成31年3月以降、改めて確認をお願いいたします。）。</p> <p>【全体】 目標：30.0%（毎年度）、現状：31.8%（平成31年4月1日）、目標設定時：17.6%（平成27年4月1日）  【総合職】 目標：30.0%（毎年度）、現状：66.7%（平成31年4月1日）、目標設定時：50.0%（平成27年4月1日）</p>			
	2 女性の登用目標		<p>※目標及び目標設置時の数値は、貴府省等の取組計画の数値を記載してください。また、現状値は「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ（平成30年11月2日 内閣官房内閣人事局）」における貴府省等の数値を記載してください。</p> <p>【本省課室長相当職】 目標：1人（平成32年度末）、現状：3人（平成30年7月）、目標設定時：1人（平成27年7月）  【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：35人程度（平成32年度末）、現状：26人（平成30年7月）、目標設定時：30人（平成27年7月）  【係長相当職（本省）】 目標：45人程度（平成32年度末）、現状：53人（平成30年7月）、目標設定時：40人（平成27年7月）</p>			
	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】 人事院が主催する女性向けの業務説明会・セミナーに参加するとともに、積極的に女性説明者を起用した。	平成31年度新規採用者29名のうち女性9名を確保できた。
	4 女性職員の中途採用の拡大		実施		【継続】 ・ホームページ等で中途採用の公募を実施した。	中途採用として女性を5名採用した。
	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	【継続】 H30（0）人 取組：ホームページ等で中途採用の公募を実施した。	



平成30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の実施状況

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						
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消		実施		【新規】 これまで男性職員が占めていた安全技術管理官の管理職ポストに女性管理職を登用した。	女性職員の職域の固定化を解消することにより、他の女性職員の意識向上に繋がっている。
	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】 ・力量管理の一環としてキャリアマップの作成を行っている。	3名の女性管理職を登用できた。
	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		【継続】 ・内閣人事局・人事院が主催する女性キャリアアップ研修などに積極的に参加させた。	
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		実施		【継続】 ・性別等を考慮しない本人の適性を踏まえた登用を実施している。	海外機関等へ女性職員を派遣している。
	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】 ・性別等を考慮しない本人の適性を踏まえた登用を実施している。	
		イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施		【継続】 ・面談等による本人の適性を踏まえた転勤の実施。	
	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			長官訓示とセミナー参加により意識向上につながった。
	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】 ・女性職員に特化せずに、採用職員に対してキャリア形成支援等の重要性に関して、長官訓示を継続的に実施している。	
	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	実施未定	・内閣人事局・人事院主催の研修に積極的に参加させているため。		
		イ	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】 女性職員登用推進セミナーに参加	

平成30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の実施状況

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						
	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上	実施			海外機関等へ女性職員を派遣している。	
	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	実施未定	・内閣人事局・人事院主催の研修に積極的に参加させているため。		
				実施	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)		【継続】 ・本府省女性職員キャリアアップ研修、若手女性職員キャリアアップ研修などを受講した。
		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】 ・若いうちから部局間異動や、他省庁への出向、海外研修など多様な勤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			【継続】 ・上司等による今後のキャリア形成などのための面談を実施している。
		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			【継続】 ・メンター制度の実施にあたっては、女性職員には女性のメンターを配置するなどの工夫をした。また、セクハラ相談窓口を設置し、相談員に女性も設置するなど、女性が相談しやすい体制づくりをしている。
	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】 ・出産・子育ての状況を踏まえ、多様な職務機会の提案を行うなど、柔軟な人事管理を実施している。
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						

(欄の着色の ※プルダウンから選択肢を選択後、自動着色されない欄は記載不要※ 説明) 項目関係:黄は中項目、オレンジは小項目

★記載手順1(中項目に小項目が付属している場合)★

<記載方法及び記載例>

- ① 小項目の(A)欄について、プルダウン(実施、今後実施、実施未定)から選択(中項目の(A)欄から選択しないこと。)
- ② ①により自動着色される(B)欄又は(C)欄に取組状況等を記載(必須記載)
- ③ 中項目の(A)欄について、プルダウン(実施、今後実施、実施未定)から選択
  - (1)実施:
    - i)小項目の(A)欄に1つでも実施がある場合
    - ii)小項目の(A)欄には1つも実施がないが、中項目に該当する取組を行っている場合
  - (2)今後実施、(3)実施未定: (1)以外の場合
- ④ ③により自動着色される欄に記載
  - ・ ③「(1)実施」の i)に該当する場合小項目には該当しないが、中項目に該当する取組があれば(C)欄に記載(任意記載)
  - ・ ③「(1)実施」の ii)に該当する場合小項目には該当しないが、中項目に該当する取組を(C)欄に記載(必須記載)
  - ・ ③「(2)今後実施」を選択した場合小項目には該当しないが、中項目に該当する取組の実施予定時期・内容等を(C)欄に記載(必須記載)
  - ・ ③で「(3)実施未定」を選択した場合: (B)欄に理由を記載(必須記載)
- ⑤ ③で「(1)実施」を選択した場合に自動着色される(D)欄に成果を記載(任意記載)

★記載手順2(中項目のみの場合)★

- ① 中項目の(A)欄について、プルダウン(実施、今後実施、実施未定)から選択
- ② ①により自動着色される(B)欄又は(C)欄に取組状況等を記載(必須記載)
- ③ ①で「実施」を選択した場合に自動着色

記載手順1の例

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	4	超過勤務の縮減の徹底 手順③		実施	手順④	(例)【拡充】省独自にe-ラーニングを実施している。なお、同e-ラーニングの内容は…	手順⑤  (例)本省全体で超過勤務が〇%削減できた。	
		a	7	省内全体における超過勤務の事前確認の徹底	実施	(例)【拡充】課長が、〇〇という方法で、部下の超過勤務を取りまとめ		
		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	(例)省内で統一せず、部局ごとに把握している		手順②
			1	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	手順①		(例)【新規】年間の上限目安時間や部局ごとに超過勤務時間削減目標を設定
		ウ	一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置	今後実施	(例)【新規】平成31年7月から、前月の超過時間が一定時間を超えた職員に対し、健康管理医による面接指導の案内を行い、希望者に対し面接指導を行うこととする予定			

記載手順2の例

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)	
働き方改革	5	業務配分の見直しや機動性の人員配置による業務負荷集中の回避	実施	手順②	(例)【継続】管理職が原因を把握し、必要に応じ、同課室の他係や他部署からの応援を求めるなどの対応を行った。	手順③

「その他」欄の説明

女性の活躍推進	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の取組や成果に該当しないものがあれば記載)			個票の各項目に該当しない取組や成果があれば記載	
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や成果(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)があれば記載			個票の3つの改革内に記載することが困難な取組や成果があれば記載	