

令和4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	今後実施	令和3年度、令和4年度は未実施のため、令和5年度に検討を行う。	【継続】 ・令和2年度に原子力規制庁長官から全職員宛に「働き方改革推進月間」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。		
	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		【継続】 ・内閣人事局の幹部候補育成課程中央研修、新任管理者セミナー、評価者講座に参加する他、独自に全管理職にハラスメント防止、ワークライフバランス研修等を実施し、マネジメント能力の向上を図っている。	・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室長級職員を対象とした多面観察の実施	実施		【継続】 ・管理職的立場にある職員を対象として、令和5年1月に試行的に実施した。結果については、被評価者に対してフィードバックを行った。	・多面評価の結果、評価の低い項目があった管理職の立場にある職員については、その事実を明示的に伝えることで自らの気づきを促した。
		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		【継続】(同上) ・原子力安全人材育成センターや原子力規制事務所においても、管理職的立場にある職員を対象に多面観察を実施し、被評価者に対してフィードバックを行った。	(同上)
	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】 ・庁内職員に対し法令立案研修を実施した。また、研修資料等をイントラで共有することで、より多くの職員が継続的に参照できるようにした。 ・法令立案に必要な知識・ノウハウを習得でき、業務の効率化に資するようマニュアルを改定した。 ・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。 ・勤務時間の多様化に対応した空調機の運転延長を適時適切に実施。	・法令立案に係るマニュアル等の充実及び研修の実施により、立案担当者の能力が向上し、立案担当者及び法令審査室審査担当者の業務効率化につながった。(令和4年度は上級者向けに1回開催) ・多くの職員が法令立案研修を参照できるようになり、法令立案への理解が広く共有された。 ・会計、庶務に関する諸手続の説明会の実施により、担当者の能力が向上し、業務効率化につながった。(令和4年度2回開催、全職員向けにWeb配信により実施) ・空調機の運転延長を実施したことにより、職員の健康管理や業務効率化に寄与している。	

令和4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	4	超過勤務の縮減の徹底	実施		【継続】 ・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」に平成30年に設定。 令和5年1月より月に1度、幹部の庁内巡回を実施。	・超過45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、超過削減に努めている。 超過勤務については、令和4年度で平均21時間、前年の令和3年度平均21時間から変化なし。
	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】 ・所属長による超過勤務の事前確認を平成31年度より全職員分導入している。	
	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		【継続】 ・平成31年4月より、様式の変更を行い、管理職が管理する職員の超過勤務の状況や超過勤務理由等を閲覧できる仕組みを構築した。	
		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】 ・平成31年4月より、エクセルのマクロ機能等を利用して、管理職及び勤務時間管理員等が管理する職員の超過勤務の状況や超過勤務理由等を閲覧できる仕組みを構築した。	
		ウ 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】 ・平成31年4月より、月の超過勤務時間が45時間を超えた職員について幹部会で職員名を共有し、担当幹部が個別に面談、指導等を実施している。 また、必要に応じて人事課長から担当幹部へ超過勤務縮減に努めるよう、指導している。	
	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】 ・特定業務の増大が見込まれる場合は、必要人員の配置換、プロジェクトチームの設置や任期付職員の採用等、機動的な人員配置を行い、業務負荷集中を回避している。また、庁内全体の業務量調査を実施した。	・機動的な人員配置により、特定の業務の負荷が集中する状態を回避できた。また、庁内全体の業務量調査を行い、調査結果を令和5年3月の原子力規制委員会に報告した。引き続き、令和5年度も調査継続予定。
	6	休暇の取得促進	実施		【継続】 ・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。 ・夏季休暇、年末年始前後に年次休暇の取得促進に関するメッセージを全職員向けに配信した。	・令和4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：6日 管理職及び一般職：13日 夏季休暇取得率：99%

令和4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	7	ペーパーレス化の推進	実施			・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。また、令和4年度原子力規制委員会第1～84回(定例会:48回、公開臨時会:14回、非公開臨時会:22回)のうち、62回ペーパーレスで実施した。 ・令和4年の利用者数は31人(第6周期の例)である。 ※第6周期:2022年9月5日～2022年10月2日
	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】 ・令和元年度から、原子力規制委員会、幹部会等については、原則ペーパーレス化を実現。 ・令和4年度末には、執務に用いる基幹システムの更新により端末を持ち運ぶことが出来るようになり、会議等での資料の印刷が不要になるなどペーパーレス化の環境作りを行った。	
	i					
	8	フレックスタイム制の拡充	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】 ・フレックスタイム制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。	
9	その他					

令和4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・介護するための両改革	1	男性職員の育児休業取得率			目標：30%（令和4年度）、現状：80.0%（令和4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%（目標達成時期）、現状：93.3%（令和4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	【継続】 ・平成30年に策定した「原子力規制委員会の男の産休プラン」を令和2年度に「原子力規制委員会”男の産休・育休”プラン」へ拡充。（「令和2年度から子供が生まれる全ての男性職員が1か月を目途に育児に伴う休暇・休業の取得」を強く促す内容へ拡充）ポータルサイトへ掲載。必要に応じて関係資料への閲覧及び人事課への相談をするよう促している。	・男の産休について、令和4年度は、対象職員15人のうち、14人は5日以上取得した。	
	b	7	メールによる意識啓発・周知		実施		【新規】 ・庁内職員へメールによる周知、併せてポータルサイトへ掲載し、男性職員の家庭生活参画を促進している。
		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。
	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)			実施		【継続】 ・令和4年度においては、参加者0名。	
	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	【継続】 ・4月の新規採用研修等において、「勤務時間・休暇制度の概要」の説明資料に配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得制度を記載し説明を行っている。 ・子が生まれる予定の男性職員に対して、休暇取得の計画書の作成について案内を行っている。	・男の産休について、令和4年度は、対象職員15人のうち、14人は5日以上取得した。また、令和4年度に子供が生まれた男性職員について、計画作成率が53%と減少したため、令和5年度は扶養手当申請者に対しても、作成について、呼びかけを行う。	
	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】 ・令和2年度に長官からのメッセージを発信するとともに、引き続きポータルサイトへの情報掲載や、相談への対応を行っている。
		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	【継続】 ・令和2年度に周知した「原子力規制委員会”男の産休・育休”プラン」において、プレパママ登録制度において妊娠した職員・配偶者が妊娠した職員が（任意による）プレパママ登録用紙を人事課へ提出。それらの情報を把握し、丁寧にフォローできるようにしている。	

令和4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 躍児 で・ 介 護 た め の 両 立 し て の 改 革	5	育児・介護等に係る職員(男女全て)の状況のきめ細やかな把握	実施		【継続】 ・令和2年度より「原子力規制委員会」男の産休・育休”プラン”において、プレパパママ登録制度において妊娠した職員・配偶者が妊娠した職員が(任意による)プレパパママ登録用紙を人事課へ提出。それらの情報を把握し、丁寧にフォローできるようにしている。 ・介護職員については、介護休暇及び介護時間を取得する際に、人事課に回付してもらうことにより人事当局でも状況把握を行っている。	・「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26名(令和4年度末時点)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た。 令和4年(1月~12月) 子の看護休暇取得者:58名 短期介護休暇取得者:26名	
	a	7	育児シートや両立支援シートの 全国的な 制度としての導入	実施		【継続】 ・令和2年度に周知した「原子力規制委員会」男の産休・育休”プラン”において、「男の産休・育休等」取得計画書兼フォローシート及び男性育休(休暇・休業)に伴う業務遂行計画書の作成・提出(任意)を求めている。	
	6	育児休業取得予定職員と育児休業取得経験職員等との定期的なコミュニケーション	実施		【新規】 ・令和4年度から環境省が実施している「育サポプロジェクト」に参加し、定期的に各種ツール(Webex等)を活用した育サポセミナーに参加し、育児休業取得予定職員と育児休業取得経験職員とのコミュニケーションの場を設ける。	・育サポランチ会等にて、育児休業取得経験者から経験談を聞くことで、漠然とした不安が解消され、背中を押してもらったとの意見が寄せられるなど、仕事と育児を両立していく上での励みに繋がっている。	
	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。	—	—	
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) 実施		【継続】 ・内閣人事局主催の「令和4年度若手女性職員キャリアセミナー」に3名を派遣した。	・セミナー受講者について、育児休業の入るまでの間、テレワークの活用等柔軟な勤務形態を取ることで、身体的負担を軽減しつつ、業務への関わりを継続することができた。	
8	その他						

令和4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：35%、現状：36.4%（令和4年度採用）、目標設定時：34.8%（令和3年度採用） 【総合職】目標：35%、現状：50.0%（令和4年度採用）、目標設定時：0.0%（令和3年度採用） ※新規学卒者における国家公務員採用試験からの女性の採用割合		
	2	女性の登用目標		【本省課室長相当職】目標：10%、現状：7.1%（令和5年4月）、目標設定時：4.4%（令和3年4月） 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】目標：17%、現状：9.8%（令和5年4月）、目標設定時：10.1%（令和3年4月） 【係長相当職（本省）】目標：30%、現状：22.7%（令和5年4月）、目標設定時：22.9%（令和3年4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】 ・内閣人事局または人事院が主催する女性向けの業務説明会・セミナー、インターンシップ等に参加するとともに、さまざまな立場で活躍している女性職員が広報活動を行った。	・令和4年度新規採用者に占める女性割合が45.0%となり、目標を達成することができた。
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施	性別にとらわれず、能力・専門性等が優れている者を採用することとしているため。	—	・令和4年度取組結果として、中途採用者として、令和5年4月までに3人を採用した。
	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	性別にとらわれず、能力・専門性等が優れている者を採用することとしているため。	—	—
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	実施		【継続】 ・適性や本人の希望を踏まえた上で、在外公館や国際機関、他府省庁や地方の事務所等への配置を行っており、職域の固定化の解消を図っている。	・女性職員の職域の固定化を解消することにより、さまざまな職域での活躍を希望する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】 ・適性や本人の希望を踏まえた上で、若いうちからの多様な職務機会の付与や研修等による積極的な育成を行っている。	・新たに2名の女性管理職を登用した。
	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】 ・人事院主催の「行政研修(課長補佐級)女性管理職養成コース」に1名、内閣人事局主催の「中堅女性職員キャリアデザインセミナー」に3名を派遣した。	—
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小	実施		【継続】 ・転勤否の場合でも、適性や本人の希望を踏まえ、転勤可の場合のポストと同等の職務機会が得られるポストに、適切に登用している。	・適性や本人の希望を踏まえた上で、在外公館や国際機関、他府省庁や地方の事務所等への配置している。

令和4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	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、適性や本人の希望を踏まえた上での登用を実施している。	・適性や本人の希望を踏まえた上で、在外公館や国際機関、他府省庁や地方の事務所等への配置している。	
		イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施		【継続】 ・面談等を実施することにより、適性や本人の希望を踏まえた上で転勤を実施している。	・在外公館への異動に際し、本人及び家族の十分な検討時間を設けることで、本人の希望どおり、家族を帯同し赴任させることができた。	
	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		【継続】 e-ラーニングの実施により意識向上を図っている。	—	
	a	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】 ・長官との意見交換会の場を活用し、管理職に対し、女性職員の意欲を向上させる取組の重要性について発信した。	—	
		b	ア	(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。	—	—
	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】 ・内閣人事局主催の管理職員向けe-ラーニング(女性活躍等)に管理職を全員参加させた。	—
	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施		【継続】 性別等を考慮しない、適性や本人の希望を踏まえた上での登用を実施している。	適性や本人の希望を踏まえた上で、在外公館や国際機関、他府省庁や地方の事務所等への配置している。	
	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	(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。	—	—
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】 ・内閣人事局が主催する若手女性職員キャリアセミナーに3名を派遣した。	—
		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】 ・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】 ・人事担当者及び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。	—	
	a	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。	メンティーの不調をいち早く確認できた。	
		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・子育て等の状況を踏まえた上で、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				—	—		

令和4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					
その他					-	-