

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		【新規】「令和2年度厚生労働省業務改革推進月間」(第2回:令和3年 1月12日~1月29日)に、業務改革を進めるための考え方、視点等、 業務改革推進室への個別支援等の依頼方法など業務改革推進に関する周知 (「厚生労働省業務改革実施マニュアル」の改定)、「効率化ツール・テ クニク」コンテンツの配信及び各部局総務課長等による部局内各課室の 巡回、管理職の早期退庁の推進、国会待機の体制の最小化など在庁時間縮 減のための取組を実施した。	—	
	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		【新規】業務マネジメントの好事例集「「理想の業務マネジメント」集~ 部下のいるすべての上司の皆さんへ~」(平成30年12月組織活性化推進プ ロジェクトチーム)を全職員メールにより再度周知するとともに、省内管 理職等を講師役として、マネジメントに関する省内勉強会を実施した。 【継続】内閣人事局による働き方改革と女性活躍、ワークライフバランス 推進に係る管理職員向けeラーニングを実施した。 【継続】内閣人事局による職場の安全管理に関する啓発講演会に参加し た。 【継続】新任管理者等のためのメンタルヘルス講習及びハラスメント防止 講習のeラーニングを実施した。 【継続】「すべての女性が輝く社会づくり本部」が平成30年6月12日に決 定した緊急対策に基づき、課長級以上の幹部職員に対してハラスメント防 止幹部研修を行った。	—	
		a	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】令和2年度においても引き続き、局長・審議官・部長・室長級職 員(外局を含む)を対象として多面観察を実施した。	
		b	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	本省での実施結果を踏まえ て検討する。	【新規】労働局において令和3年度から都道府県労働局長を対象に多面観 察を実施する予定。厚生局においても令和3年度から実施予定。実施時期 については、本省の実施要領に基づき11月~12月(観察)、3月 (フィードバック)を予定している。	

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				
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】「令和2年度厚生労働省業務改革推進月間」(第1回7月13日～9月11日、第2回1月13日～2月5日)において業務改革に資する取組として、コロナ禍における様々な制約の中、集合研修に変わる方法として、第1回では昼休みなどのすきま時間で効率的に学べる90秒や15分のExcelのスキルアップに関するマイクロラーニング動画(15分)の配信を行った。また現役課長によるマネジメント研修をオンラインで行った。第2回ではエクセルに加え、PowerPointのマイクロラーニング動画の配信を行った。</p> <p>また、令和元年度の第2回目の際に受け付けた各部署からの改革シート及び官房への要望について精査を行い、業務改善に取り組んでいるところ。</p> <p>【新規】令和2年度からは各部署からのExcelのマクロなどによる調査・集計業務の効率化等に関する相談を受け、これまで117件(令和3年2月末現在)の相談が寄せられ対応できるものから順次支援を行った。なお、各部署からの相談に対し計画的な支援が行えるよう、第2回業務改革推進月間からは、業務改革を希望する案件については各部署の推進チームにおいて精査の上、同月間中に登録してもらうよう当該支援のプロセスの見直しも進めた。</p> <p>【継続】「厚生労働省業務改革・働き方改革ベストプラクティスコンテスト」を実施し、創意工夫を活かした特に優れた活動に取り組んだ職場の取組を省内に周知した。</p> <p>例えば、年間12,000件に及ぶ調達業務について、RPAを活用し、確実な進捗管理、業務の効率化を推進する取組があった。</p> <p>【継続】「厚生労働省改革実行チーム(チーム長:事務次官)」を年度内に3回(令和2年7月、11月、令和3年3月)開催し、改革工程表の進捗を随時確認するとともに、全職員を対象とした職場満足度調査の実施や重点的に取り組むべき22の改革項目の決定等を行った。</p>	<p>【継続】第1回のマイクロラーニングの再生回数は延べ7.6万回(令和2年9月現在)であった。また、現役の課長によりマネジメント研修は4回、延べ378人の参加があった。</p> <p>改革提案については官房各課への提案216件については各課へ共有済。また改革シートの項目620件のうち300件については支援を求めるものであり、そのうちの282件については何らかの対応を実施済み。</p> <p>【新規】相談件数は117件あり、うち冬の業務改革月間での申し出件数は21件あった。</p>

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	4	超過勤務の縮減の徹底	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】厚生労働省働き方・休み方改革に基づき、課室長等が課内職員の退庁予定時間等を事前に確認するよう統一的に指示しているところ。	
	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】「厚生労働省働き方・休み方改革の実施について(通知)」において、平成27年10月より、課室長等が課内職員の退庁予定時間等を事前に確認するよう統一的に指示しているところ。 【継続】人事課が定期的実施している各部局の勤務時間管理の監査において、退庁予定時間の事前確認の実施状況を把握している。	
	b	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】厚生労働省働き方・休み方改革において、職員は、原則として毎日20時までに退庁することとしている。また、毎週金曜日を「厚生労働省定時退庁日」と設定し、全省庁一斉定時退庁日である水曜日及び金曜日は、19時までに退庁することとしている。	
		ウ 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】課室長等が、在庁時間管理簿を活用し、職員の退庁予定時間、勤務時間外に在庁する理由(業務の内容等)の確認を徹底するとともに、その理由に応じて、職員に対し、退庁を指示するとともに、効率的な業務を行うためのアドバイスや業務処理の見直しを指導するとともに、省内の目標として、職員は原則として20時までに退庁することとした。	
	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		【新規】改革工程表に基づき、業務改善推進月間における業務効率化取組支援、業務プロセスの見直しを実施するとともに、繁忙の客観指標による柔軟な実員配置、要配慮事項の申告しやすい仕組みの構築、複数担当制等による配置可能ポストの拡充について通知等を発出することとあわせ、WLB定員の積極的な活用により柔軟な実員配置が可能となっている。	—

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					
働き方改革	6	休暇の取得促進	実施		【継続】厚生労働省働き方・休み方改革において、以下の取組を推進した。 ・全ての職員が、①年間16日以上の子次休暇を取得し、少なくとも課室単位で全ての職員の75%が、毎月1日以上の子次休暇を取得すること②夏季休暇に加え、年次休暇を2日以上取得することにより連続して1週間以上の休暇を取得すること、③ゴールデンウィーク及び年末年始に1日以上の子次休暇を取得することを目標としている。また、全ての男性職員が、妻の出産前後に「男の産休」(配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇)や年次休暇を組み合わせ、連続1週間以上の有給休暇を取得するよう促している。	—
	7	ペーパーレス化の推進	実施		—	本省内におけるシンクライアントPCの導入に伴いPCの持ち寄りが可能となったほか、タブレット端末の拡充をすることで、審議会、幹部会議等の会議ではペーパーレス化が実現し、2018年8月～2021年1月の期間で省として160,437,648枚(※)の紙資料を削減が可能となった。また、本省内に設置された複合機であればどこでも印刷することが可能となり、職員の利便性が向上した。
	a	7 審議会や幹部会議での原則ペーパーレス化	実施		【拡充】審議会：従来からの資料閲覧用タブレットに加え、令和2年12月以降、Web会議システムを利用可能なタブレットを導入。 【新規】幹部会議等：Skype for Businessを利用したオンライン・ペーパーレス実施としている。	※「紙資料削減枚数」＝「審議会等で利用した資料のページ数」×「審議会等出席者人数」
	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		【継続】定例会議はSkype for businessを利用したオンラインでの実施、打合せについては、省内無線LANに接続可能な業務用PCを持ち寄った上で行うことが可能になっている。	
	8	フレックスタイム制の拡充	実施		—	—

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	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】平成28年4月より、一般職の職員へもフレックスタイム制度が拡充されたことを踏まえ、令和2年度も引き続き職員へ周知等を行った。	
	9					
育児で・介護等と両立して	1	男性職員の育児休業取得率	目標：50%（令和2年度）、現状：59.2%（令和元年度）、目標設定時：13.8%（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）、現状：82.0%（令和元年度）、目標設定時：61.1%（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		—	—
	b	7	メールによる意識啓発・周知	実施		【継続】人事課から毎月19日に配信する「子育てメールマガジン」により「男の産休」等を取得していない男性職員の上司（課室長級）に対して、意識啓発を行う。 【継続】「子育てメールマガジン」において、実際に育休を取得した職員の体験記を1年に数回配信している。
			イ	セミナーによる意識啓発・周知	(独自実施のもの)	実施
(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	【継続】内閣人事局が実施する「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」に受講者を派遣した。				

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				
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		<p>【継続】省内の人事評価に関する通知を改正して、平成30年10月から、施設等機関及び地方支分部局の管理職の業績評価目標の中に、男性職員の育児を目的とした休暇・休業の取得促進に関する取組を盛り込んだ目標を設定した。</p> <p>【新規】省内の人事評価に関する通知を改正して、令和2年4月から、本省、外局、施設等機関及び地方支分部局の業績評価目標の中に、幹部職員は男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進に向けた強いメッセージの発出、管理職員による取得の勧奨や環境整備に関する取組、人事担当職員による理解促進のための取組等を盛り込んだ目標を設定した。</p> <p>【継続】職員本人、管理者、庶務担当者のいずれもが必要な情報をすぐにアクセスできるよう、省の共働支援システム内に育児休業に係る制度、ハンドブック、各種様式等をまとめて掲載しその旨周知している。(男性職員の1か月以上取得に向けた取組、手続関係を含む。)</p>	<p>1及び2と同じ。</p> <p>また、昨年8月に「男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の取得促進に係るフォローアップ」を公表したが、令和2年4月から6までに子供が生まれた男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得計画の計画作成率については100%、うち「1か月以上」の休暇・休業取得計画の作成率については79.5%となった。</p>

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					
育児・介護等と両立して 活躍できるための改革	a	7 大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施		【継続新規】すでに幹部を含めた職場の意識改革は進んでいるものと考えているが、令和元年12月27日に決定された「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」を踏まえ、必要に応じ、所属の幹部職員から取得勧奨を行う。	
		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】人事課から毎月19日に配信する「子育てメールマガジン」で出産予定日の5か月前までに職場に申し出るよう促している。 【継続】職場の庶務担当者は、人事課作成の「職場の仕事と子育て両立支援手引書」に基づき、職場で、出産予定日の5か月前までに申し出るよう周知する等、出産予定の的確な把握に努めている。 【継続】管理職員や人事担当者は、「育児シート」を活用し、職員の育児に係る状況や両立支援制度の利用についての意向を把握している。	
	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		—	—
	a	7 育児シートや両立支援シートの全省的な制度としての導入	実施		【継続】職員の育児や介護に係る状況や両立支援制度の利用についての意向を把握するために、27年度に「育児シート」、28年度に「介護シート」を導入した。 【継続】育児・介護のために業務上何らかの配慮(出勤時刻、退庁時刻、急な早退等)が必要となる職員を対象に、人事担当者から、定期的な意向確認時等を活用して育児シート等を本人に渡し、必要に応じて提出するよう依頼。 【継続】産前産後休暇・育児休業に入る前の職員に、人事担当者から育児シートを渡し、できる限り復帰予定日の2か月前までに提出するよう依頼。 【継続】上記の他、子育て・介護に事情変更が生じた際にはその都度育児シートを提出させることとしている。 【継続】管理職員や人事担当者が育児や介護を行っている職員の休暇取得希望等を把握することで、きめ細かく配慮できるようになった。	

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						
活 躍 で き る 介 護 等 の 両 立 し て	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		<p>【継続】毎月19日の「育児の日」に、人事課から全職員に対して毎月送付する子育てメルマガを、本人の希望に合わせて育児休業中の職員にも送付している。</p> <p>【継続】人事担当者から、育児休業中の職員に、復帰後の育児に係る状況や両立支援制度の利用について意向を把握するため、身上調書や「育児シート」の提出を依頼し、適宜面談等を実施している。</p> <p>【継続】人事担当者から、育児休業中の職員に、本人の希望も踏まえて、法改正の内容や業務概況に関する情報提供をしている。</p>	—	
	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)	今後実施		<p>【新規】令和3年夏に育児中の職員だけでなく、結婚・育児を考えている職員を含めて両立の工夫や今後のキャリアアップ等を話合うことのできる場を企画し開催を予定している。</p>	—
	7	育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		<p>【継続】内閣人事局が実施する「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」、「育休等取得を考える男性向けセミナー」及び「仕事と育児の両立セミナー」について、省内に幅広く参加希望者を募り、受講者を派遣した。</p>	
	8	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					
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：30%（毎年度）、現状：40.3%（令和2年4月1日）、目標設定時：31.5%（平成27年4月1日） 【総合職】 現状：39.0%（令和2年4月1日）			
	2	女性の登用目標	【本省課室長相当職】 目標：13%（令和2年度末）、現状：9.1%（令和2年7月）、目標設定時：7.8%（平成27年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：14%（令和2年度末）、現状：14.1%（令和2年7月）、目標設定時：10.1%（平成27年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：30%（令和2年度末）、現状：27.9%（令和2年7月）、目標設定時：21.3%（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】採用パンフレットに、厚労省におけるワークライフバランスに関する特集ページを設けている。 【継続】人事院主催の女子学生向け説明会等に若手女性職員を派遣する等している。	—
	4	女性職員の中途採用の拡大	今後実施		—	—
	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】令和元年度 取組：総合職において、経験者採用試験を実施し、内閣人事局が設置する中途採用者向け窓口からの連絡を採用担当者へ適宜情報を共有した。 【新規】令和2年度 取組：一般職において、政策実行の主力となる人材として、係長級職員の中途採用を実施した。	—
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	実施		【継続】優れた能力を有すると認められる職員については、男女問わず幹部候補育成課程の対象者とし、内閣人事局が実施する幹部候補育成課程中央研修に派遣した。 【継続】内閣人事局が実施した令和2年度幹部候補育成課程中央研修の受講者は54名であり、そのうち女性の割合は35%（19名）であった。 【継続】これまで女性職員の配置が困難とされてきた業務への配置を進めた。	—
	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		—	—
	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】II・III種試験・一般職・専門職試験採用者についても、管理職員にふさわしい能力を有する女性職員については、幹部候補育成課程の対象者とする等、計画的に育成を行っている。 【継続】内閣人事局が実施した令和2年度幹部候補育成課程中央研修の受講者のうちII・III種等採用者は11名であり、そのうち女性の割合は36%（4名）であった。また、令和元年度厚生労働省幹部候補育成課程研修の受講者のうちII・III種等採用者は14名であり、そのうち女性の割合は28%（4名）であった。	—

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					
女性の活躍推進のための改革	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		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】出産・子育て、親の介護などのライフイベントに配慮して、転勤の時期・地域を多様化させている。
		イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施		【継続】自治体への出向は、身上調書や年一回の面談を通じて、職員の家庭の事情、本人の希望等を把握し、配慮が必要な職員については転勤の時期や赴任先の地域についてすりあわせた上で配置している。 【継続】地方機関管理職への転出の際については、所属長との面談や身上調書の提出により、職員の家庭の事情、本人の希望等を把握したうえで、本人に事前に打診を行い、本人の家庭事情に配慮して実施時期、配置場所を決めている。
	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		—
	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	今後実施		【継続】「厚生労働省改革実行チーム(チーム長:事務次官)」において、職員の能力を最大限に活かすための具体策として、能力本位の登用強化、地方勤務のあり方、多様なキャリアパスの提示などに関する具体的な運用について検討することを決定した。
		b	ア	(独自実施のもの)	実施	
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】人事院が実施する、各府省等において女性職員の登用を阻害する要因を見直し、女性職員登用のための環境を整備するための「女性職員登用推進セミナー」に受講者を派遣した。

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						
女性の活躍推進のための改革	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施	—	「女性職員キャリアアップ研修」の開催以降、毎年度地方支部局の管理職員として、女性職員を配置をしている。	
	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)	今後実施		【新規】令和3年夏に育児中の職員だけでなく、結婚・育児を考えている職員を含めて両立の工夫や今後のキャリアアップ等を話合うことのできる場を企画し開催を予定している。 【継続】女性活躍のロールモデルとして地方管理者として活躍する職員等による相談窓口を設置し、キャリア形成上の不安等に対処するとともに、意欲向上にも積極的に努めた。
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】内閣人事局が実施した「若手女性職員キャリアセミナー」及び「中堅女性職員キャリアセミナー」に若手及び中堅の女性職員を派遣した。 【継続】管理職員となることを考えるきっかけとなるよう、人事院が実施した「女性職員キャリアアップ研修」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】本省の若手職員を対象に、地方支分部局や関係機関において、現場研修を実施。 【継続】全国会議の準備を、部局横断的に若手職員にも経験させる取組を実施。
		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】人事担当者は、面談等により今後のキャリア形成に関する助言等を行うことにより、女性職員の意欲の向上を図っている。
		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		今後実施		【継続】部局の一部で、メンター制度を導入し、女性職員を含めた新規採用者を支援する体制を構築している。 【新規】令和3年夏に育児中の職員だけでなく、結婚・育児を考えている職員を含めて両立の工夫や今後のキャリアアップ等を話合うことのできる場を企画し開催を予定している。(再掲) 【継続】女性活躍のロールモデルとして地方管理者として活躍する職員等による相談窓口を設置し、キャリア形成上の不安等に対処するとともに、意欲向上にも積極的に努めた。(再掲)

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				
	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】テレワークの活用をすすめるなどにより業務を継続している。	
	10	その他				
その他						