

## 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に基づく取組計画等のフォローアップ (令和7年度)

項目		具体的な取組時期・内容	具体的な成果・課題・今後の取組
1-1. 業務見直し・デジタル化の推進		・国内外問わず出張が多い状況の中、旅費等内部管理システム（SEABIS）へのデータ入力作業を外部からの派遣職員1名に委託し集約した。	・業務の集約化を図ることで複数課の職員の業務軽減を図るとともに業務委託により派遣職員が専属で行うことによる処理の一元化及び効率化を図った。
1-2. 柔軟な働き方の推進		・令和6年3月に策定された「国家公務員におけるテレワークの適切な実施の推進のためのガイドライン」を踏まえ、「カジノ管理委員会テレワーク実施要領」の見直しを行うなど、テレワークの一層の推進を図った。	・コロナ禍であった令和4年度は全職員のうち約9割の職員が週1回以上テレワークを実施していたが、緊急事態宣言が明けた令和5年度以降、令和6年度も約8割の職員が毎月平均2～3回のテレワークを実施しており、一定の定着が図られている。
調査	テレワーク実施状況	令和6年11月（テレワーク月間）にテレワークを実施した本省職員の割合は約68%（うち、概ね週1回以上テレワークを実施した本省職員の割合は約38%）	
2. 超過勤務時間の縮減		<p>・勤務時間管理の徹底を目的として、毎月の幹部会で前月の各個人の超過勤務時間を共有している。このことで職員の健康管理や課室単位での業務分配状況等の適時での把握に繋がっている。</p> <p>・超過勤務の上限を超えた職員に対しての状況の確認を概ね翌月には行い要因の整理・分析及び検証を着実にやっている。</p>	<p>・職員一人当たりの超過勤務時間（月平均）は令和3年度：18.6時間、令和4年度：18.0時間、令和5年度：18.3時間、令和6年度：21.4時間であり、近年は増加傾向にあるものの、府省別年間超過勤務時間の月平均である31.8時間と比較すると相対的に超過勤務時間数は低く抑えられている。大阪1Rの開業に向けて、免許審査等の業務増に対して、引き続き適切な人員の配置や業務の効率化を図り超過勤務時間数の縮減に継続して取り組んでいく。</p>
調査	勤務時間管理のシステム化の状況	本省	導入済み又は令和7年度までに導入予定
		地方支分部局等（時期、範囲等）	地方支分部局なし
3. マネジメント改革		<p>【マネジメント改革に関する取組】</p> <p>・管理職のマネジメント能力向上のため、令和4年度は内閣人事局作成のテキスト等を活用し課室長及び企画官・調査官を対象として資料配布や動画視聴によるマネジメント研修を実施した。令和5年度からはより実地的な研修となるよう、課長補佐級以上の職員を対象とした独自のマネジメント研修を講師を招いて行っている。</p> <p>【キャリア形成に関する取組】</p> <p>・キャリア形成支援の一環として、人事評価において職員の能力開発等に活かすため、人事評価面談を実施し被評価者に対し秀でている点や改善点などのフィードバックを実施している。</p> <p>・令和6年10月に35歳以下のプロパー職員を対象とした人事担当によるキャリア形成支援面談を実施した。</p>	<p>【マネジメント改革に関する取組】</p> <p>・管理的地位にいる職員は研修受講後、職場でのマネジメント実践を経て部下からの多面観察評価や年度末の上司からマネジメント能力評価に関する人事評価を受け、期末・期首面談を通じてマネジメントに関する振り返りを実践するため、関連付けられた各取組によるマネジメント能力向上の相乗効果が期待できる。</p> <p>・研修に際して実施したアンケートでマネジメントについて自信があるという職員並びにマネジメントについて相談できる人がいると答えた職員がそれぞれ6割強であったことから研修等によるサポートの充実を図る必要性について把握することができた。</p> <p>【キャリア形成に関する取組】</p> <p>・職員と人事担当との対話型面談の取組を実施しキャリアパスを明示しつつキャリア形成に関する個別の課題を聴取したことで若手職員へ中長期的なキャリアプランの検討のための支援を実施することができた。</p>
4. 仕事と育児等の両立支援		<p>・男性職員に対し、配偶者の妊娠が分かった時点で「出生予定届」を提出させるとともに、両立支援制度の説明や、その利用法について総務課から本人への説明を実施している。</p>	<p>・男性の育児休業取得率は令和3年度が50%、4年度が87.5%であったが、令和5年度以降は100%の取得率を維持している。また、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇をあわせて5日以上取得した割合は令和3年度以降100%を維持しており、この状況を継続できるよう制度周知等含め、取組を続けていく必要がある。</p>
数値	男性職員の育児休業取得率	現状：100%（令和5年度）	
数値	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：100%（令和7年度末） 現状：100%（令和5年度） 目標設定時：100%	
数値	子の出生後1年以内に育児に伴う休暇・休業を1か月以上取得した男性職員の割合	現状：100.0%（令和6年3月31日）	
数値	女性の採用目標	<p>【全体】</p> <p>目標：35%（毎年度） 現状：33.3%（令和7年4月1日） 目標設定時：該当なし（令和2年4月1日）</p> <p>【総合職】</p> <p>該当なし</p> <p>【技術系区分】</p> <p>該当なし</p>	
数値	女性の登用目標	<p>【本省課室長相当職】</p> <p>目標：10%（令和7年度末） 現状：16.7%（令和6年7月） 目標設定時：0%（令和2年7月）</p> <p>【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】</p> <p>目標：17%（令和7年度末） 現状：17.4%（令和6年7月） 目標設定時：17.1%（令和2年度末）</p> <p>【係長相当職（本省）】</p> <p>目標：30%（令和7年度末） 現状：6.3%（令和6年7月） 目標設定時：22%（令和2年7月）</p>	
5-1. 女性の採用の拡大		<p>・採用パンフレットでのワークライフバランス推進の取組の例示や業務説明会等で若手女性職員による説明の場を設けることで具体的に女性職員が勤務しやすい職場環境であることの広報発信を行った。</p>	<p>・大卒の新規採用職員に占める女性の割合は令和3年度66.7%、4年度0%、5年度50%、6年度40%となっている。今後も職員採用に向けた必要な広報発信を行っていく。</p>
5-2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成		<p>・職員と人事担当との対話型面談を実施し、職務上の希望を把握し、適切な人事配置の検討に取り組んでいる。</p>	<p>・適材適所への人事配置を基本としつつ、内閣人事局や人事院主催の女性職員向けセミナーや行政研修を適時周知し参加を促すなど人材の育成・活用を図り、女性職員の積極的な登用に努めている。</p>
6. 推進体制・実態把握		<p>・取組計画の周知徹底及び種々の取組を着実に実行するため、カジノ管理委員会女性職員活躍・ワークライフバランス推進会議を設置した。</p>	<p>・勤務状況に関する実態の周知徹底のために、超過勤務実績を毎月の幹部会で報告し各課室の業務負担の適時状況把握に努めている。また、休暇取得促進についてはゴールデンウィーク、夏季、秋季、年末等に祝休日と合わせた連続取得促進周知に併せて休暇取得状況を把握するなど適時の実態把握と情報共有に努めている。</p>
調査	多面観察の実施状況	【時期・対象者の職位】 年1回実施、事務局内の課室長級職員を対象に実施。	<p>・人事当局から対象者に結果を伝達するとともに、結果を踏まえた自己分析を指示している。</p>
		【調査・分析のツール】 内閣人事局配布のツールにて実施。	<p>・今後は、取組をより効果的なものとするため観察対象者に対しての多面観察結果の受け止め方やマネジメントへの活かし方等に関する研修の実施を行うことが必要だと思われる。</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に基づく取組計画等のフォローアップ  
(令和7年度)

項目	具体的な取組時期・内容	具体的な成果・課題・今後の取組
調査 職場や職員の状況を把握するための調査（エンゲージメントサーベイ、モチベーションサーベイ等）の実施状況	<p>【時期・対象者】 毎月上旬から中旬にかけて実施。対象者は、委員、参与、派遣職員を除く全職員。</p> <p>【調査・分析のツール】 契約により、民間業者のツールを使用。</p> <p>【フィードバック】 契約業者から各職員に分析結果を通知させるとともに、当局の本件担当職員から部、課、室の長に対してグループ分析結果の通知を行っている。</p> <p>【結果の活用】 個人については、サポート優先度の上位3名に対して個別面談の呼び掛けを行い、注意観察を要する職員（10名程度）については観察を継続とするものの、前月との数値差が著しく大きい職員については個別面談を呼び掛けている。グループについては、エンゲージメントに下降傾向が認められるときには、職員同士が対話できる機会を設けることにしている。</p>	<p>【具体的な成果】 ・パルスサーベイにおいてサポート優先度が高いと診断された職員と面談を行ったところ、実際に心身に不調を抱えていたことが判明した例が数件認められたことから、本調査が有効な手段であることが実感できた。</p> <p>【課題】 ・現在は、業務負荷を勘案して注意観察人数を10名程度としているが、今後、業務負荷の増大や組織の拡充が行われ、注意観察人数を増やすこととなる場合、本件の取扱担当者も増やすことを検討する必要がある。この場合、情報の取扱いを徹底するため、人選や事前説明会の開催が欠かせないと思われる。</p> <p>【今後の取組】 ・効果に疑問を抱いているため調査への協力をためらう職員が一定数いることから、今後も調査の目的及び意義の説明を継続する必要性があると感じている。</p>