

## 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		<ul style="list-style-type: none"> <li>・コールセンター業務及び資料作成支援業務のアウトソーシングを引き続き実施。</li> <li>・「文部科学省創生実行計画」に係る省改革の進捗状況を踏まえ、大臣を本部長とする文部科学省省改革推進本部において、「文部科学省創生実行計画に関する今後の重点ポイント」を改定。新たなデジタル技術の活用による仕事の効率化として、オンラインミーティングの環境整備等の検討等を「当面の重点取組」として新たに位置づけ、省改革を推進。</li> <li>・令和3～6年度の業務改善推進員において、オフィス改革、会議運営の効率化、業務スクラップの推進、SlackやBox等新システム活用による仕事の効率化等に係る方策の検討・提案等を実施。</li> <li>・令和4年9月に、省内幹部職員（課室長級以上）に対し、新たに業務のスクラップも含めた「業務運営上の方針」の作成を依頼し、局長級以上の方針についてSlackを通じて省内に周知した。令和5年3月から審議官・課室長級の方針についてもSlackを通じて省内に周知することとした。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・以下、業務のアウトソーシングにより職員の業務負担を縮減 <ul style="list-style-type: none"> <li>- コールセンター業務：38,519件対応（令和4～6年度実績）</li> <li>- 資料作成支援業務：2,292枚のスライド作成（令和4～6年度実績）</li> </ul> </li> <li>・職員アンケートの結果において、令和3年度と6年度を比較し「業務改善は進んでいる」の肯定的回答の割合が14.2ポイント上昇（令和6年度：46.4%、令和3年度：32.2%）。</li> <li>・令和7年度以降も、業務改善推進員のアイデア・意見を取り込みつつ、これまでの活動で認知した課題を踏まえ、業務プロセスの見直し・改善、ITソリューションの活用、執務環境の改善に取り組む予定。</li> <li>・令和6年度に実施したオフィス改革（省内公募によりパイロットオフィスとして2課を改革）では、改革前後でパフォーマンス発揮度の実感が1.6ポイント上昇した（改革前：5.8点、改革後：7.4点）。</li> <li>・令和7年度以降も本結果を踏まえ、職員の望ましい働き方の実現、組織の活性化、業務の生産性向上等に資するオフィス環境の整備を検討・推進する。</li> </ul>
1-2. 柔軟な働き方の推進		<ul style="list-style-type: none"> <li>・全府省一斉定時退庁日や文部科学省リフレッシュ早期退庁日には、当省における女性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やテレワーク制度、フレックスタイム制、男性育休制度、勤務時間・休暇制度等、働き方改革に資する各種制度について周知し、働きやすい職場環境づくりに努めた。</li> <li>・Web会議ツールにアクセスできるような省内ネットワークを改修し、対面せずともコミュニケーションをとれる環境を整備した。</li> <li>・テレワーク実施に係るマニュアルを令和6年に整備・周知することで活用しやすくする意識醸成に努めた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・テレワーク、フレックスタイム制等多様な働き方に資する制度の概要を定期的にSlack等で周知し、柔軟な働き方の推進を図る予定。</li> <li>・テレワーク実施に係るマニュアルの中で、コミュニケーションの工夫方法や業務マネジメントを記載し周知することで、テレワーク中の生産性を維持した。</li> <li>・職員アンケートの結果において、令和4年度と5年度を比較し「育児と仕事を両立して働ける環境が整備されている」の肯定的回答の割合が2.2ポイント上昇、また、「介護と仕事を両立して働ける環境が整備されている」の肯定的回答の割合が7.7ポイント上昇した。（育児と仕事：令和5年度：57.3%、令和4年度：55.1% 介護と仕事：令和5年度：39.7%、令和4年度：32.0%）</li> </ul>
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30%（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10%）	
2. 超過勤務時間の縮減		<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和5年2月に勤務時間管理システムを導入し、勤務時間管理や出勤簿・休暇簿に関する事務負担の軽減を図るとともに、勤務状況の「見える化」による管理職等のマネジメント支援の実施や局課別の超過勤務時間を幹部会議で共有した。</li> <li>・勤務状況の「見える化」により、管理職による局課の業務分担見直しの実施や慢性的に超過勤務の多い部署や業務負担が集中している部署については、優先的な人事配置等を行う等、組織的に超過勤務縮減に取り組んだ。</li> <li>・組織の中核となる管理職の業務マネジメント力向上を図ることを目的に、管理職を対象とした研修を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・超過勤務時間が多かった特定部署において、令和6年度は令和5年度と比較し、超過勤務時間が約15%縮減する成果があった。</li> <li>・人事院規則で定められている超過勤務時間の上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合について、令和3年度24.5%から令和5年度は23.9%と0.6ポイント減少した。（本府省実績）</li> </ul>
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）	令和7年度までに導入予定
3. マネジメント改革		<ul style="list-style-type: none"> <li>【マネジメント改革に関する取組】</li> <li>・文部科学省創生実行計画（平成31年3月29日付け大臣決定）を受け、組織の中核となる管理職におけるマネジメント力の向上を図ることを目的に、管理職を対象とした研修を年4回実施。</li> <li>・マネジメント能力の向上、職場環境の改善、組織パフォーマンスの向上のための「気づき」の機会を与えるため、多面観察を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【マネジメント改革に関する取組】</li> <li>・職員アンケートの結果において、「組織風土改革」を今後さらに進めるために必要なものとして「上下関係・付度文化の改善」「意見の言いやすい職場環境」が上位を占めており、管理職に対しては、業務のスクラップ&amp;ビルドや執行体制の考慮、長時間勤務の是正・時間コストへの意識改革、課としての方向性の共有や部下に期待していることのフィードバックなどを求める意見があった。「意見の言いやすい職場環境」等の実現のため、引き続き1on1面談等の活用により、上司と部下のコミュニケーションの円滑化を図る予定。</li> <li>・研修受講者から「多様な背景（入省前のキャリア、育児・介護等）を持つ部下職員とのコミュニケーションスキルやマネジメント手法について知りたい」といった意見があり、令和7年度以降これらの意見の採否の検討を含め、研修の企画等調整を進める予定。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>【キャリア形成に関する取組】</li> <li>・人事評価においては、職員の能力開発等に活かすため、人事評価面談において被評価者の秀でている点・改善点を踏まえた指導・助言等を行うよう周知した。</li> <li>・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。特に、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝える等を行っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【キャリア形成に関する取組】</li> <li>・職員と人事担当との対話型面談の取組を実施したことにより、キャリア形成に関する個別の課題を聴取し、育児休業等からの復帰予定職員に対しては、PC環境の整備や勤務時間制度についてなど、それぞれの懸案事項について不安の解消に努め、助言や先例の提供を行うとともに、その他の職員も含めて、中長期的なキャリアプランの明確化などを通じて必要な支援を実施することができた。</li> <li>・1on1面談を全省的に推奨しており、上司と部下のコミュニケーションの円滑化や、勤務実態把握による業務の効率化に取り組んでいる。</li> </ul>
4. 仕事と育児等の両立支援		<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。</li> <li>・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出産・育児休業等から復帰予定の女性職員等に対し、人事担当部局による面談を行い、早出遅出勤や休憩時間の短縮等の活用による勤務時間の調整など、配属先部署の協力も得ながら、円滑な職場復帰の支援をすることができた。</li> <li>・男性職員の育児休業取得率について、育児休業取得者からの体験談を聞く機会を設けるとともに、両立支援制度の周知徹底を図ったこともあり、令和3年度の育児休業取得率50%から令和5年度には97.6%と増加した。一方で、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が100%となっていないことが課題。</li> <li>・テレワーク、フレックスタイム制等多様な働き方に資する制度の概要を定期的にSlack等で周知し、柔軟な働き方の推進を図る予定。</li> </ul>
数値	男性職員の育児休業取得率	現状：97.6%（令和5年度） 88.2%（文部科学省）、175%（スポーツ庁）、100%（文化庁）	
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：66.7%（令和5年度） 64.9%（文部科学省）、75%（スポーツ庁）、75%（文化庁） 目標設定時：75.4%（文部科学省）、75%（スポーツ庁）、71.4%（文化庁）（令和2年度）	
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：54.1%（令和6年3月31日）	

## 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
数値	<p>【全体】 目標：40%（毎年度） 現状：39.3%（令和7年4月1日） 目標設定時：42.2%（令和3年4月1日）</p> <p>【総合職】 目標：40%（毎年度） 現状：37.9%（令和7年4月1日） 目標設定時：39.4%（令和3年4月1日）</p> <p>【技術系区分】 目標：30%（令和7年度末） 現状：26.7%（令和7年4月1日） 目標設定時：33.3%（令和3年4月1日）</p>	
数値	<p>【本省課室長相当職】 目標：15%（令和7年度末） 現状：12.8%（令和6年7月） 目標設定時：12.3%（令和3年7月）</p> <p>【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：20%（令和7年度末） 現状：25.8%（令和6年7月） 目標設定時：20.1%（令和3年7月）</p> <p>【係長相当職（本省）】 目標：30%（令和7年度末） 現状：36.9%（令和6年7月） 目標設定時：33.2%（令和3年7月）</p>	
5-1. 女性の採用の拡大	<p>・ 国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）、経験者採用試験の活用や独自の選考採用により女性の採用拡大を図った。</p> <p>・ 採用パンフレットや業務説明会の資料などで、ワークライフバランス推進の取組や女性の働き方の実例を提示するとともに、業務説明会では、実際に多様な働き方を実践している女性職員が登壇し、多様なキャリアを形成していることを説明するなど、採用拡大に向けた広報発信を行った。また、人事院等が主催する女子学生向けの説明会及びセミナーにも積極的に参加をした。</p>	<p>・ 選考採用では35名の採用者数のうち17名、氷河期採用では5名のうち4名の女性職員を採用した（令和3～6年度実績）。</p>
5-2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	<p>・ 女性職員の登用推進の一環として、これまで女性職員の配置実績がほとんどなかった本省局長級ポストへの配置を実施。</p> <p>・ 職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施して職務上の希望等を把握し、適切な人事配置の検討に取り組んだ。</p> <p>・ また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝える等の工夫を行っている。</p> <p>・ 行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コース【人事院】へ派遣した。</p>	<p>・ 人事評価制度の活用等による能力・実績主義に基づく適材適所の人事配置を基本としつつ、内閣人事局又は人事院が主催する女性職員向けのセミナーや行政研修への参加を促すことなど、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> <p>・ 指定職ポストにおいては、女性職員の局長・審議官クラスへの登用を積極的に進めており、女性職員のキャリアパスやロールモデルを示すことができた。</p>
6. 推進体制・実態把握	<p>・ 令和3年度に、優れた業務改善の取組やアイデアを省全体で共有実践していくため、「業務改善表彰」を創設し、これまで省内で実践した取組のノウハウを集約し、優れた取組を表彰した。</p> <p>・ 令和4年12月に「文部科学省創生実行計画」に係る省改革の進捗状況を踏まえ、大臣を本部長とする文部科学省省改革推進本部において、「文部科学省創生実行計画に関する今後の重点ポイント」を策定。業務スクラップの推進や、SlackやBox等新システム活用による仕事の効率化等を「今後の重点取組」として位置づけ、省改革を推進。</p> <p>・ また、令和6年2月に「文部科学省創生実行計画に関する今後の重点ポイント」を改定。新たなデジタル技術の活用による仕事の効率化として、オンラインミーティングの環境整備等の検討等を「当面の重点取組」として新たに位置づけ、省改革を推進。</p> <p>・ 令和6年12月に、業務改善推進員等の取組を支援するため、制度/ルール等の所管課室職員による「業務改善支援グループ」を設置。</p> <p>・ 文部科学省女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための取組計画策定・実施委員会において、フォローアップを行い、結果をホームページに公表している。</p>	<p>・ 令和6年12月にSlack上に設置した、省内職員が業務改善のアイデア等を提案可能な「業務改善提案掲示板」での提案内容から課題を認知し、特に改善を要する提案をピックアップの上、改善に取り組む予定。</p> <p>・ 令和7年度以降も、業務改善推進員のアイデア・意見を取り込みつつ、これまでの活動で認知した課題を踏まえ、業務プロセスの見直し・改善、ITソリューションの活用、執務環境の改善に取り組む予定。</p>
調査	<p>【時期・対象者の職位】 年に一度（11月下旬～12月中旬）、省内の局長級職員～一部の課長補佐級職員を対象に実施</p> <p>【調査・分析のツール】 システムを用いて匿名にて調査、外部業者に分析を委託</p> <p>【観察結果の対象者へのフィードバック方法】 対象者の上司職員からフィードバック</p> <p>【その他備考等（令和6年度に実施した新たな取組等）】 観察者に対しオンデマンド研修を実施</p>	<p>・ 令和6年度に、多面観察対象者及びフィードバック実施者を対象に、観察対象者については多面観察結果の受け止め方やマネジメント等への生かし方、フィードバック実施については多面観察結果の読み取り方やフィードバック手法等に関する研修を実施（87名が参加）。</p> <p>・ 当該研修の受講者から「マネジメントのあり方について整理したことで、今後のマネジメントへの生かし方を学ぶことができた」等の意見があり、自らの強み・弱みの把握とマネジメント行動を変える機会となったと考えられる。</p> <p>・ 当該研修の受講者から、「部下・同僚に学ぶりバースメンタリングの観点も必要ではないか」、「フィードバックの際の対象者への指導方法を具体的に知りたい」等の意見があり、令和7年度以降、対応を検討する予定。</p>
調査	<p>【時期・対象者】 年に一度、省内職員を対象に実施</p> <p>【調査・分析のツール】 アンケート機能により調査、分析</p> <p>【フィードバック】 省内会議で調査結果や分析結果を報告</p> <p>【結果の活用】 アンケート結果を踏まえ、改善に向けた取組を各部署で検討・実施</p>	<p>・ 令和6年度は、文部科学省創生実行計画で掲げる省改革の5本柱の取組の進捗に関する実態に加え、経年変化分析よりも他省庁との比較分析に主眼を置いた質問項目へ再編し職員アンケートを実施。令和7年度以降、アンケート結果を踏まえ、改善に向けた取組を検討・実施予定。</p>