

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"> ・ 職員の長時間労働の是正に向けて、普段人が行う定型的なパソコン操作をソフトウェアのロボットが代替して自動化するRPAの導入を進めた。 ・ 本省等から地方機関等に対して行う業務依頼等について、当該業務が真に必要なものか、依頼内容が使用目的に照らし適正か等をその都度検討し、依頼のタイミングや提出期限の配慮、無駄な作業が生じないように十分なコミュニケーションを確保することなどを周知する事務連絡を发出了。 ・ 本省からの依頼に不適切と思われるものがあつた場合に相談できる相談窓口を働き方改革推進室に設置し、以後の業務依頼の合理化を促進できた。 ・ 外局及び地方支分部局を含む国土交通省全体での「働き方改革コンテスト」を実施し、優秀な業務改善事例を表彰するとともに、応募された取組をナレッジ集としてまとめ、優良事例の横展開を行った。 ・ 長時間に及ぶ電話対応によって、業務遂行に多大な支障が発生するとともに、若手をはじめとする職員のやりがいやモチベーションの低下に繋がっているところ、一部モデル部局において、問合せ・ご意見等に一元的に対応する「コールセンター」を試行導入した。 ・ デジタル化等による文書量及び文書管理スペースの削減を行い、生み出された余剰スペースにWeb会議室等の打合せスペースを新たに設置する等の「オフィス改革」の実施部局を拡大することにより、業務効率化を推進した。 ・ 会議資料の印刷が不要となるペーパーレス会議システムの端末台数を増備することで業務のデジタル化を推進した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ RPAの導入により、定型的かつ大量に処理する必要があるパソコン操作について、作業時間が削減された。 ・ コールセンター導入後の職員アンケートでは、「導入前は他の職員への負荷を考え休暇の取得を躊躇していたが、現在は気兼ねなく休暇やテレワークができるようになった」、「これまで電話対応に費やしていた時間を他の業務に振り向けられるようになったり、生産性の向上に繋がった」等の意見があつた。 ・ 令和6年度に2部局におけるオフィス改革を実施。職員からは「少ない書棚を上手く活用すべく、業務のペーパーレス化へ意識が働いた」、「空間的にすっきりし、業務への士気が高まった」、「周囲の職員とコミュニケーションがとりやすくなった」等の意見があつた。 ・ ペーパーレス会議システムの端末台数が増えることで同時に複数のペーパーレス会議が実施できるようになった。
1-2. 柔軟な働き方の推進		<ul style="list-style-type: none"> ○ 年次休暇の年間取得目標を15日に設定するとともに、計画的・積極的に休暇を取得することができる環境を作る観点から以下の取組を行った。 ・ 局長が率先して休暇を取得するよう、各局長の年次休暇取得実績を幹部職員へ報告することとし、部下職員が休暇を取得しやすい雰囲気づくりにつなげた。 ・ 職場の状況に応じ、計画的に休暇を取得するとともに、夏休み、年末年始等の1週間以上の連続休暇、家族の行事・記念日、学校休業日等に合わせた計画的な休暇及びプロジェクトが一段落したときの休暇の取得を推奨し、休暇取得を促進した。 ・ 計画表の活用による年次休暇及び夏季休暇の使用の促進について再周知を行い、働き方改革月間中の適宜のタイミングで夏季休暇が未取得の職員及び年次休暇の取得が5日未満の職員へ呼び掛けを行うよう各局等に指示した。 ○ フレックスタイム制について、制度が柔軟化するタイミングに合わせて具体的な活用事例とともに、制度や利用方法を周知した。 ○ テレワークに取り組みやすい環境整備を行うとともに、管理職にとってもテレワーク中の職員のマネジメントに取り組めるよう、その制度や利用方法及び活用に当たっての具体的なマネジメントのTIPSなどを示した「テレワークのススメ」を作成し職員に周知を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年次休暇の取得日数が、令和2年では14.3日だったものが、令和6年には15.9日まで上昇。また本省では、10.2日から14.2日へと大幅に改善した。 ○ 何らかの形でテレワークをしている本省の職員は令和5年時点で約50%。新型コロナウイルス感染症が拡大傾向であった令和2年当時と比べると実施率は減っているが、「テレワークをする雰囲気では無い」や「ICT機器が整備されていない・使づらい」といった課題は改善傾向にある。
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38%（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15%）	
2. 超過勤務時間の縮減		<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎月、各局筆頭課長が出席する会議において、各局の超過勤務実績（対前年度比較）が分かる資料及び公務災害となるおそれがある職員が特に多い部局（課単位）の一覧を配布し、実績の見える化を行った。また、勤務間インターバル確保の努力義務化以降はインターバルの取得状況についても実績の見える化を行った。 ・ 各局等において、一定の時間を超えて超過勤務を行った場合、局議等の場で原因、改善策等を報告させるとともに、昨年度比等で顕著な変化があつた部局については、官房人事課に対しても要因と改善策を報告するよう指導した。 ・ 職員の正規の勤務時間外の業務実施に当たり、所属長による退庁予定時間、理由等の適切な把握の取組を実施した。特に本省等においては勤務時間管理システムを導入することで所属長が適時に理由等を把握することができるような環境整備を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和7年4月の本省及び外局の超過勤務時間は一人当たり平均31時間となっており、前年同月比で1時間減少している。また、一定時間（45時間、80時間又は100時間）を超えた職員の割合についても、減少しておりこれまでの超過勤務縮減に向けた取組の成果が着実に表れているものと認識している。
調査	勤務時間管理のシステム化の状況	<p style="text-align: center;">本省</p> <p>導入済み又は令和7年度までに導入予定</p> <p style="text-align: center;">地方支分部局等 (時期・範囲等)</p> <p>令和7年度中に一部地方機関において導入予定。加えて地方整備局、北海道開発局、地方運輸局への令和8年度以降の導入を目指してシステム利用の試行を実施。</p>	
3. マネジメント改革		<ul style="list-style-type: none"> 【マネジメント改革に関する取組】 ・ 局長級以上の職員については、自身のマネジメント方針や連絡方法、レク効率化の取組に関して「マネジメント方針」を作成し、イントラサイトに掲載する形で職員に公表した。一部部局では課長級職員等もマネジメント方針を作成するなどした。 ・ 管理職に求められるマネジメント行動のポイント等をまとめた「管理職マネジメントハンドブック」を作成し、周知を行った。 ・ 職員一人一人の働きがいと働きやすさ両立、「職員と組織が共に成長する国土交通省」・「選ばれる国土交通省」を目指すべき組織像として、マネジメントを含む組織運営に関する全職員向けセミナーを令和7年2月21日に実施した。 【キャリア形成に関する取組】 ・ 特定事業主行動計画として策定した、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国土交通省取組計画において、部下職員の人材育成・キャリア支援の実施を掲げ、1on1ミーティングや期末面談等の場を活用して、年1回以上キャリア形成に係る助言等を行うよう管理職員を指導している。 	<ul style="list-style-type: none"> 【マネジメント改革に関する取組】 ・ 職員アンケートで上司のマネジメント行動で気をつけて欲しいこととして、「特定の職員に業務が集中しないようマネジメントしてほしい」、「組織内のコミュニケーション活性化や相談しやすい雰囲気づくりにしてほしい」、「休暇取得、早期退庁がしやすいように、業務マネジメントをしてほしい」といった声が全体的に減少傾向であり、上司のマネジメント行動が改善してきている様子がうかがえる。 ・ 地方支分部局も含む約1,200名の職員が参加し、職員からは「組織の文化・風土は変わることができるのではと思うようになった」、「いろんな試みをしていきたい」等の意見があつた。 【キャリア形成に関する取組】 ・ 毎年度実施している省内における働き方改革に関する職員アンケート（令和7年）において、「仕事・キャリア・WLB」関連の他の項目に比べて「キャリア形成実感」や「上司とのキャリア対話」などの評価が低くなっていた。 ・ 管理職員に対するマネジメント研修等の場を通じ、キャリア形成支援の意義の説明と確実な実施について指導の徹底が必要。
4. 仕事と育児等の両立支援		<ul style="list-style-type: none"> ・ 妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用についての通知を出し、両立支援を必要とする職員への対応について定め、適切に両立支援制度を活用できる環境づくりを図った。その中で特に男性職員が育児休業等に関する情報を取得しやすいよう、新たな標準的取組その他の有益な情報に関して情報提供するとともに、イントラネット（WLB）に取得計画書等の関連ツールを掲載した。 ・ 男性の育児取得に関する制度の概要や主な疑問点を簡単に紹介するポスターを作成するとともに、当該ポスターにおいて幹部職員から取得を促進するメッセージを発信し、職場全体における機運醸成を図った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男性職員の育児取得割合は73.4%まで急上昇しており、男性職員であっても育児取得することが通常のこととして根付いてきている。 ・ 両立支援制度の課題を尋ねるアンケートでは「特に課題はなく利用しやすい制度」とする答えが最も多かったが、「業務との関係で取得したくても取得できない（できなかった）」や、「制度自体の存在が知られていない（知らなかった）」の割合もある程度あつたことから、制度の周知や業務調整等、マネジメントのフォローが一層必要。
数値	男性職員の育児休業取得率	現状：73.4%（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	<p>目標：両休暇合計5日以上取得100%（令和7年度末）</p> <p>現状：83.5%（令和5年度）</p> <p>目標設定時：83.5%（令和5年度）</p>	
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：96.4%（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 女性の採用目標	<p>【全体】 目標：35%（毎年度） 現状：27.5%（令和7年4月1日） 目標設定時：25%（令和4年4月1日）</p> <p>【総合職】 目標：35%（毎年度） 現状：25.0%（令和7年4月1日） 目標設定時：20.5%（令和4年4月1日）</p> <p>【技術系区分】 目標：30%（令和7年度） 現状：20.2%（令和7年4月1日） 目標設定時：18.4%（令和4年4月1日）</p>	
数値 女性の登用目標	<p>【本省課室長相当職】 目標：3.4%（令和7年度末） 現状：3.2%（令和6年7月） 目標設定時：1.8%（令和元年7月）</p> <p>【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：8.3%（令和7年度末） 現状：7.3%（令和6年7月） 目標設定時：5.4%（令和元年7月）</p> <p>【係長相当職（本省）】 目標：16.1%（令和7年度末） 現状：18.0%（令和6年7月） 目標設定時：13.9%（令和元年7月）</p>	
5-1. 女性の採用の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 国家公務員採用試験の女性申込者・合格者の拡大に向けて、ホームページの採用ページや採用パンフレット等において女性職員を積極的に紹介した。 大学等で実施する業務説明会に女性職員を積極的に派遣して、キャリアパスやロールモデルの提示を実施した。 「女性のための公務研究セミナー」へ積極的に参加した。 	<ul style="list-style-type: none"> 学生等に興味・関心を持ってもらい、官庁訪問先として弊省を選択する者の数がある程度確保することが出来たと考えられ、結果として令和4年4月の女性採用割合が全体で25.0%だったところ、令和7年4月時点では27.5%へと女性採用数を着実に伸ばすことができた。 しかしながら、弊省は土木等の技術部門を多く抱える組織であるため、特に技術部門においては女性の受験者数の確保が非常に厳しくなっており、女性採用割合の数値目標の達成は難しい現状となっている。
5-2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	<ul style="list-style-type: none"> 女性職員の職域の拡大、職域の固定化解消のため、女性職員の意識の啓発、意欲の増進のための研修等を実施するとともに、職員のライフイベントに対応したキャリアパスの多様化及びそれを活用した効果的な配置等を実施した。 男女共に、管理職の候補となり得るような、極めて優れた能力を有すると認められる若手職員については、採用年次、採用試験の種類等にとらわれない計画的な育成を図った。 転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小を図るため、出産・子育て期等の前後に転勤等をさせて必要な職務経験を積ませ、登用に向けた育成を行うといった複線的な育成を行うことを検討するなど、男女共に、キャリアパスにおける転勤の在り方について検討した。 国土交通省の働き方改革に関する幹部会議において、大臣官房長より各局局長に対して、働き方改革の取組の現状を説明するとともに、各局における取組継続について依頼した。 女性職員の登用拡大に向けた管理職向けの啓発活動としての研修を実施するとともに、女性活躍・ワークライフバランスに関する人事院等主催の研修に職員を派遣した。 女性職員のキャリア形成支援、意欲向上のため、両立支援制度相談員等の活用を図った。 育児期に昇任を希望しなかった等の理由により結果として昇任が遅れている職員についても、優れた潜在的な能力を持つ女性職員に対しては、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を実施した。 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を図るため、新規採用研修や行政基礎研修にて女性活躍推進に関する講演を実施するとともに、内閣人事局主催の女性職員キャリアアップセミナーに職員を派遣した。 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を付与するため、職員のライフイベントに対応したキャリアパスの多様化及びそれを活用した効果的な配置を実施した。 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職員との面談を通じて、職員のライフイベントに対応したキャリアパスの多様化及びそれを活用した効果的な配置を実施した。 仕事と家庭の両立や将来のキャリアに悩む女性職員が、同様の境遇を経験してきた先輩女性職員等に気軽に相談できるようなネットワークを形成した。 	<ul style="list-style-type: none"> 各役職段階である程度積極的な登用が図られたものと考えられ、結果として、本省課室長相当職においては、令和元年7月時点で1.8%だったところ令和6年7月時点では3.2%へ、地方機関課長・本省課長補佐級相当職においては、令和元年7月時点で5.4%だったところ令和6年7月時点では7.3%へ、本省係長相当職においては、令和元年7月時点で13.9%だったところ令和6年7月時点では18.0%へと女性登用数を着実に伸ばすことができた。
6. 推進体制・実態把握	<ul style="list-style-type: none"> 次官を室長とした働き方改革推進室を中心に、より一層の取組を推進するとともに、各局長等が出席する働き方改革に関する幹部会議を開催し、働き方改革に関する情報共有等を実施した。 各局長等が出席する組織変革に関する幹部会議を開催し、組織変革に関する情報共有等を実施するとともに、より一層の取組を推進するため、「国土交通省CX（組織変革）Ver.1.0」を取りまとめた。事務次官を室長とした組織変革推進室を新たに設置した。 	<ul style="list-style-type: none"> 次官直轄で働き方改革を強力に推進するとともに、各局長等が構成員である幹部会議を行うことで、より一層の改革の機運が醸成された。 今後、組織変革推進室が司令塔となり、「国土交通省CX（組織変革）Ver.1.0」の取組を着実に実現させるとともに、各局等における業務改善計画に基づく取組を継続的に進める。
調査 多面観察の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> 本省局長・審議官級及び課室長級職員を対象に多面観察を実施した。また、多面観察結果をフィードバックした際に振り返りのためのポイントをまとめた資料を合わせて配布し、自らのマネジメント行動を振り返る機会とした。加えて、多面観察結果について留意を要する職員については当該管理職の上司から個別に面談の機会を設けるなど、マネジメント行動の改善を促した。 【時期・対象者の職位】 ・毎年1回（直近：令和7年1月） ・局長級、審議官級、本省課長級、本省室長級職員を対象に実施 【調査・分析のツール】 ・Microsoft Excel マクロ 【観察結果の対象者へのフィードバック方法】 ・対象者本人にフィードバックシートを配布 ・対象者の上司にも結果を共有 	<ul style="list-style-type: none"> 多面観察について、97%の管理職が多面観察の結果が参考になったと回答しており、幹部及び管理職員が自身や職場の強みや弱みについて気づきを得るきっかけとなった。また実際に具体的に自分の行動を変えてみようと思う点があったと答えた管理職も92%を占めており、職場環境の改善及び組織パフォーマンスの向上を具体的に検討するきっかけとなった。

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>【実施事項】</p> <ul style="list-style-type: none">国土交通省本省働き方に関する職員アンケート（東京都ビジネスサービス） <p>【時期・対象者】</p> <ul style="list-style-type: none">毎年1回（直近：令和7年2月）本省職員8,855名 <p>【調査・分析のツール】</p> <ul style="list-style-type: none">Microsoft Forms <p>【フィードバック】</p> <ul style="list-style-type: none">幹部会議にて共有省内イントラネットに掲載総務課長級を対象とした結果報告・意見交換会を実施し、アンケート内で特に満足度の高かった項目について各局の取組事例を紹介 <p>【結果の活用】</p> <ul style="list-style-type: none">オフィス改革（職場環境改善）への意見反映次年度予算要求への反映マネジメント方針への反映	<ul style="list-style-type: none">当該アンケートの結果により、職員からの意見の中で優先して取り組むべき項目を整理することに役立てられており、マネジメント方針の案作成やオフィス改革（職場環境改善）の実施スケジュール等に活用されている。