

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"> ・省内の各機関において、Copilotの導入によるAIの業務への活用やTeamsの導入やテレワーク・タブレット端末を利用したペーパーレス会議などICT面での充実化、業務のDX化の検討、共有システム上の呈覧サイトやメール等を利用した説明・報告をするなど、業務の見直し・効率化に積極的に取り組んだ。 ・「防衛省働き方改革推進のための取組コンテスト」で入選した、各機関で取り組んでいる業務の見直し・効率化の取組や、各種デジタル技術を利用した取組事例を省内に広く周知することで、省全体の働き方改革を推進。 	<ul style="list-style-type: none"> ・省内各機関においては、業務デジタル化等による業務改善や業務の合理化（国会、会計、各種手続等の業務）が進んできているところ、今後も引き続き推進していく。
1-2. 柔軟な働き方の推進		<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークやフレックスタイム制を活用し、働く場所と時間の柔軟化を推進。 ・省内ポータルサイトへ柔軟な働き方に係る制度の紹介や両立支援ハンドブックを掲載するとともに、冊子でも配布するなど、防衛省の全ての職員が柔軟で多様な勤務が可能となるよう周知。 ・人事異動時の一人一人へのナラティブ（異動趣旨）伝達、内示時期の1週間前倒し（2週間前内示）、手挙げに基づく人事異動（省内公募）、国会答弁打合せのオンライン参加やタブレット化、共用会議室の増加、エレベーター運行の効率化、共用車両の運用改善、クールビズの通年化など、取り組めるものから一つ一つ実現している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク等を活用した柔軟な働き方の推進は、非常時における業務継続の観点に加え、女性に限らず育児・介護等により時間に制約のある職員の能力発揮にも資するものであり、ワークライフバランスの観点でも重要であることから、引き続き推進していく。 ・テレワークに係る環境を整備してきた結果、令和6年度に実施された働き方アンケートにおいて、本省では、約6割の者が、令和元年度に比べテレワークが活用しやすくなったと実感したと回答している。
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18%（一般職）（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0%（一般職））	
2. 超過勤務時間の縮減		<ul style="list-style-type: none"> ・各機関等の長など、トップからの継続的なメッセージ発信により職員の意識改革に努め、管理職員による部下職員の勤務時間等を含めた業務状況の適切な把握、業務の進め方についての指導、適切で柔軟な業務分担の業務、優先順位付け等の取組を実施。 ・フレックスタイム制や早出遅出勤務等を活用し、勤務間インターバルを確保することで職員の心身の疲労回復・健康確保のため、長時間労働の是正に係る取組を実施。 ・職員の勤務実態を適時的確に把握・分析し、上限を超えるような超過勤務については、要因の整理・分析等を実施し、業務の見直し・人員配置の処置を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでも勤務時間管理の徹底や勤務状況の把握等を実施しており、この取組は管理職・管下職員の意識改革にもつながっている。 ・引き続き、様々な制度を活用した長時間労働は正に取り組んでいく。 ・幹部職員、管理職員のリーダーシップにより超過勤務時間の縮減を徹底。
調査	勤務時間管理のシステム化の状況	<p>本省</p> <p>導入済み又は令和7年度までに導入予定</p> <p>地方支分部局等（時期、範囲等）</p> <p>市ヶ谷地区所在の機関においては、現行システムの導入の可否、範囲について検討を行っている。加えて、市ヶ谷地区以外の地方支分部局等も含め、将来導入予定の防衛省独自システムについての調整を行っている。</p>	
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> <ul style="list-style-type: none"> ・内閣人事局が各府省に対して実施する「マネジメント能力等向上のための新任管理者向けeラーニング」に関し、当該研修資料のPDF、動画を省内ポータルサイトに掲載し、広く周知することによって、管理職員がいつでも研修を受講できる環境を整備。 <p>【キャリア形成に関する取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事院において実施される研修に参加させることにより、メンターの役割やメンタリングについての知識を修得。 ・女性職員のキャリア形成支援に関して、参考にもなるよう、様々な分野で活躍している女性職員が仕事をする上での心掛けや、キャリア形成をしていく上で直面した困難やその乗り越え方、これからのキャリア形成に悩む女性職員に伝えたいことなどを中心に紹介した「防衛省職員のワークスタイル事例集」を作成・周知。 	<p>【マネジメント改革に関する取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職員のマネジメント能力向上のため、引き続き省内ポータルサイトに掲載。 <p>【キャリア形成に関する取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活の両立や将来のキャリアに悩む女性自衛官の不安を取り除くため、先輩隊員に相談できるような体制の整備や、先輩女性職員のロールモデルの紹介など、引き続き実施していく。 ・防衛省ホームページに掲載等したワークスタイル事例集を確認した女性職員から、今後のキャリアを考えていく上で参考になった等の反応があった。
4. 仕事と育児等の両立支援		<ul style="list-style-type: none"> ・様々な階層を対象とした教育及び研修の機会等を捉えて両立支援制度に関する講義を実施。 ・両立支援ハンドブックを作成し、配布、省内ポータルサイト等により両立支援制度を広く周知。 ・子の出生が見込まれる男性職員について、本人の意向に沿った育児休業取得計画を作成することで、事前に業務分担見直し等の環境整備を行い、育休等取得期間中の円滑な業務・隊務運営を確保するよう取り組んだ。 ・防衛省の男性職員の育児休業取得率が低水準であるため、令和5年11月に省内幹部会議において、危機意識を共有し、意識改革を推進。 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性職員の育児休業取得率について、令和3年度10.9%から令和5年度25.2%と約14ポイント上昇。 ・引き続き、管理職を含めた職員に対する意識改革を積極的に行うなど、育児休業が取得できる環境の整備を推進していく。
数値	男性職員の育児休業取得率	現状：25.2%（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：100%（令和7年度）</p> <p>現状：「男の産休」取得率 89.6%（令和5年度）</p> <p>現状：配偶者出産休暇取得率 91.8%（令和5年度）</p> <p>現状：育児参加のための休暇取得率 91.3%（令和5年度）</p> <p>目標設定時：17.6%（平成26年度）</p> <p>目標設定時：62.4%（平成26年度）</p> <p>目標設定時：22.0%（平成26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：72.6%（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%以上 現状：35.3%（令和7年4月1日） 目標設定時：21.7%（平成27年4月1日）</p> <p>【総合職】 目標：35%以上（毎年度） 現状：20.8%（令和7年4月1日） 目標設定時：26.8%（令和3年4月1日）</p> <p>【技術系区分】 目標：30%（令和7年度） 現状：7.9%（令和7年4月1日） 目標設定時：18.9%（令和3年4月1日）</p>	
数値 女性の登用目標	<p>【指定職相当職】 目標：5%（令和7年度末） 現状：3.6%（令和6年7月） 目標設定時：0%（平成27年7月）</p> <p>【本省課室長相当職】 目標：6%（令和7年度末） 現状：4.7%（令和6年7月） 目標設定時：1.0%（平成27年7月）</p> <p>【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：10%（令和7年度末） 現状：8.5%（令和6年7月） 目標設定時：3.5%（平成27年7月）</p> <p>【係長相当職（本省）】 目標：35%（令和7年度末） 現状：31.4%（令和6年7月） 目標設定時：14.5%（平成27年7月）</p>	
5-1. 女性の採用の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 女性の採用に当たっては、防衛省の職務は「やりがい」があり、また、女性も安心して継続的に働くことができる職場であることをアピールするため、防衛省主催の説明会や大学に訪問しての説明会において、職務内容や防衛省におけるWLBの取組等について採用担当の女性職員から説明等を実施したほか、以下の取組も実施した。 <ul style="list-style-type: none"> 人事院、内閣人事局又は企業が主催する説明会やイベントへの参加 自衛隊の部隊等を含む防衛省施設・職場見学の実施 女性志望者向けのリーフレットの作成・配布 女性職員が疑問に答える女性向け座談会の開催 防衛省内の託児施設見学 	<ul style="list-style-type: none"> 防衛省の業務・女性も安心して働くことができる職場であることについて、説明会やSNSによる広報活動を積極的に実施した結果、全体の女性の採用目標を達成している。 一方、技術系区分については、そもそも総合職・一般職とも国家公務員志望者数における女性の数が少なく、採用者数・採用割合に大きく影響したものと考えている。 今後も現行の取組を継続して実施していくとともに、より防衛省の業務に関心を向けてもらえるよう、防衛省ホームページも充実させつつ、訪問する大学等の拡充等について積極的に調整を行っていく。
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"> 女性職員の登用を推進するとともに、昇格要件を見直し、職員の希望や適性に合った職務経験・研修機会の付与に努めた。 特に出産・育児期にある職員については、きめ細かい人事管理を行い、上級職につながる女性職員の育成を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> 政府目標の達成に向けて、能力と意欲のある女性職員を積極的に登用することにより女性職員の割合は徐々に増加している。 引き続き、女性職員の登用を推進するとともに、職員の希望や適性に合った職務経験・研修機会の付与に努め、上級職につながる女性職員の育成を実施していく。
6. 推進体制・実態把握	<ul style="list-style-type: none"> 本省における組織文化改革において、職員一人一人の「働きがい」（「やりがい」と「働きやすさ」）を最大化するための各種取組を実施しており、事務次官の下、担当審議官を置き、人事・総務・会計といった所掌を持つ各課が連携して取り組む体制をとっている。 平成28年度以降、WLBの推進と非常時における業務継続・業務見直しに係る好事例を「防衛省働き方改革推進のための取組コンテスト」として各機関から募集し、毎年度表彰を実施（令和6年度においては、各機関が選考した26件の応募から6件を表彰）。表彰された取組は、省内ホームページに掲載する等して、周知した。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続きこうした取組を実施し、隊員の働き方改革への意識の向上及び啓発を図るとともに、WLBの推進を図っていく。
調査 多面観察の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> ●秘書課 <ul style="list-style-type: none"> 【時期・対象者の職位】 <ul style="list-style-type: none"> 年に一度（令和3年度～令和5年度は11月頃、令和6年度は1月に実施。）、本省の総括課長補佐級以上を対象者とするを基本として実施 令和5年度から幹部職員（審議官級）も対象者に追加 【調査・分析のツール】 <ul style="list-style-type: none"> 内閣人事局提供の多面観察ツール（Excel）により調査及び分析 【観察結果の対象者へのフィードバック方法】 <ul style="list-style-type: none"> 対象者に観察結果を紙面により通知するとともに、フィードバック研修（動画）を実施 【その他備考等（令和6年度に実施した新たな取組等）】 <ul style="list-style-type: none"> 多面観察結果を上司へ共有するとともに、必要に応じて、フィードバック面談を実施 組織全体のマネジメント能力向上を図るため、防衛省独自の設問を追加 ●防衛装備庁 <ul style="list-style-type: none"> 【時期・対象者】 <ul style="list-style-type: none"> 今年1月に本庁及び施設等機関の管理職を対象に実施（令和6年度については、施設等期間等のその他管理職員（課長、室長等）も追加） 【調査・分析のツール】 <ul style="list-style-type: none"> Excel調査票を利用し調査を実施。回答終了後、専用メールアドレスに匿名で回答結果を自動送信 収集した調査結果の分析もExcelを用いて実施 令和6年度については、運営指針に関するアンケートを項目に追加 【フィードバック】 <ul style="list-style-type: none"> 例年1月頃に、対象官職員へのフィードバックシートをメールで送信し、自身のマネジメント能力に気づきを付与する（令和6年度については対象官職員の上司にも多面観察結果を共有） 【結果の活用】 <ul style="list-style-type: none"> 分析結果を踏まえ、マネジメント能力向上の研修（動画配信）を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●秘書課 <ul style="list-style-type: none"> 多面観察実施結果から、対象者に対し結果をフィードバックし、「気づき」を与えることにより、毎年一定程度の行動変容を確認する機会として有効。 多面観察対象者に、多面観察結果の通知にあわせマネジメントに関する研修（動画）を実施したことで、マネジメント能力について気づきを得られ、マネジメント能力を向上させることができた。 多面観察結果を上司へ共有したことや設問を独自に追加したことにより、組織的なフォローアップが図られ、より一体的かつ効果的な組織運営に寄与。 多面観察の設問項目の一部について、観察者より「抽象的でわかりづらいことから判断できない」等の意見があることから、回答しやすい設問にする検討が必要。 内閣人事局より多面観察の新たな手法について、案内があったところ、管理職のマネジメント能力強化を図る上で、より効果的な方法を令和7年度以降も引き続き検討が必要。 ●防衛装備庁 <ul style="list-style-type: none"> 多面観察結果を対象職員の上司にも結果を共有することにより、より一体的かつ効果的な組織運営に寄与した。 対象範囲を拡大し、装備庁全体のマネジメント能力向上に寄与した。（令和5年度に施設等期間の部長職級以上、令和6年度に施設等期間等のその他管理職員（課長、室長等）も追加）

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
<p>調査</p> <p>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>	<p><職場環境調査></p> <p>●秘書課</p> <p>【時期・対象者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年に一度（令和3年度～令和5年度は年末、令和6年度は年始に実施。）、本省の課長級以下を対象に実施 <p>【調査・分析のツール】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内閣人事局提供の多面観察に付随している職場環境等調査ツール（Excel）により調査及び分析 <p>【フィードバック】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各管理職へ紙面により伝達 <p>【結果の活用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・分析結果踏まえ、マネジメント能力向上の研修を実施 <p><職場満足度調査：内部部局（臨時）></p> <p>【時期・対象者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年6月 ・本省内部部局全職員 <p>【調査・分析のツール】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Excelで作成したアンケート調査（内閣人事局が実施したアンケートを参考に設問を設定）について対象者からメールで回答を得たもの ・アンケート結果について、人事部局で分析を実施 <p>【フィードバック】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本省内部部局の各課の管理者に対し、結果を共有 <p>【結果の活用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本省内部部局が所在するオフィスでの働き方改革の資とした <p><ワークエンゲージメント・職員エンゲージメント調査：内部部局（定例）></p> <p>【時期・対象者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和7年2月 ・本省内部部局課室長級以下の職員 <p>【調査・分析のツール】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Excelで作成したアンケート調査（ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度等を参考に設問を設定）について対象者からメールで回答を得たもの ・アンケート結果について、人事部局で分析を実施 <p>【フィードバック】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本省内部部局の各課の管理者に対し、結果を共有 ・局長及び課室長が集まる場で、人事部局から結果と今後の対応について伝達予定 <p>【結果の活用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各局各課の管理者に職員の意識を認識させるとともに、より一層の丁寧な職員との対話を通じて職員の職務意識や働きがいの向上を図る <p>●防衛装備庁</p> <p>【時期・対象者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今年1月に本庁及び施設等機関の管理職を対象に実施 <p>【調査・分析のツール】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多面観察に付随しているExcelを利用し調査を実施。回答終了後、専用メールアドレスに匿名で回答結果を自動送信 ・収集した調査結果の分析もExcelを用いて実施 <p>【フィードバック】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・例年1月頃に、対象官職員へのフィードバックシートをメールで送信し、自身のマネジメント能力に気付きを付与する <p>【結果の活用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・分析結果を踏まえ、マネジメント能力向上の研修を実施 	<p>●秘書課</p> <ul style="list-style-type: none"> ・いずれの調査についても、管理者等に共有し、管理者のマネジメント能力向上、人事施策の策定やオフィス改革の資として活用してきた。 ・令和6年度に実施したエンゲージメントサーベイの分析については令和7年度に実施し、今後の人事施策及びオフィス改革の資として活用予定。 ・令和7年度も同様にエンゲージメントサーベイを実施し、令和6年度の調査結果と比較し、新たに行った取組の効果を測る予定。 <p>●防衛装備庁</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多面観察結果と併せて結果をフィードバックし、自身のマネジメント能力に気付きを付与した。