

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8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ー1. 業務見直し・デジタル化の推進			GSSへの移行を契機とし、国会・会見対応において答弁作成・クリアプロセスや進捗管理等でTeamsを活用することで業務効率化を行ったほか、Teamsを活用した取りまとめ業務の廃止により定例業務の効率化を行った。	- GSSへの移行を契機として、国会対応や記者会見対応における答弁作成業務について、クリアプロセス及び進捗管理等にTeamsを活用することで、効率化した。また、メールによる照会及び取りまとめを行っていた定例業務をTeams上で行うこととし、取りまとめ作業を省力化した。引き続き、業務フローの見直し及び庁内DXの推進に取り組む。 - Teams上で周知及び照会を行うことで、これまでは各課総括が多数の発注メールを課内各係に振り分ける作業に相応の時間を要していたところ、Teamsでは対象係に直接アプローチすることが可能となり、省力化につながった。また、取りまとめ作業においても、メール発注では各課で作成したファイルを発注課で取りまとめる作業が必要であったところ、Teamsではオンラインでの共同編集を行うことで、取りまとめ作業を省力化することができた。 - また、メールによる展開も真に必要なもののみに絞ることができ、多数のメールに埋もれてしまい取りこぼしが生じるといったことも低減することができた。
1ー2. 柔軟な働き方の推進			- テレワーク推進のため、GSS移行後は行政端末にSIMカードを搭載することで、庁外でも執務室と同様にアクセス可能な環境を整備し、以降活用している。 - テレワークを推進しやすいように、契約、旅費などの会計関係の作業マニュアル、国会対応マニュアル、法令のデータベースなど各種業務データ、マニュアルをポータルサイトに掲載した。今後も引き続きポータルに各種マニュアルの掲載を充実していく。快適なオフィス環境の整備に向け、立ち打合せ用テーブルの導入やコワーキングスペースの設置等、段階的に取り組んでいく。	- テレワーク推進のため、GSS移行後は行政端末にSIMカードを搭載し、庁外においても行政端末のみでGSSへのアクセスが可能な環境を整備し、令和7年度においても活用した。また、テレワーク中に業務データや各種マニュアルを参照しやすくするため、会計関係、国会関係、法令関係等の各業務データやマニュアルをポータルサイトに掲載した。 - 庁舎内の執務環境について、立ち打合せ用テーブルの導入やコワーキングスペースの設置等、柔軟な働き方に資する執務環境の整備に努めた。 - 引き続き、これらの取組を進める。 - 行政端末へのSIMカード搭載により、全職員がテレワークを容易に行うことができるようになった。 - また、各業務データやマニュアルをポータルサイトに充実させることで、庁内での問合せを最小限とし、業務を効率化することができた。 - さらに、テレワーク時にもTeamsを活用することで、庁内の内線電話とTeamsでの直接通話（庁への外線着信の転送も可能）が可能となり、コミュニケーションの質が向上した。
2. 超過勤務時間の縮減			- 勤怠管理の効率化については、GSSへの移行により新たな勤怠アプリを導入して、より効率的に在庁時間の情報を把握できるように取り組んでいる。 - 早期退庁徹底のため、全省庁一斉定時退庁日及び消費者庁一斉定時退庁日をメール等で周知・徹底している。	- 勤怠アプリの導入は完了したため、引き続き各課室に運用について周知し、在庁時間の情報の効率的な把握に努める。 - 内閣人事局が実施する職員アンケート（令和7年度）の「過度な超過勤務が生じていない」の項目では、「とてもそう思う・どちらかといえばそう思う」と回答した職員は60%おり、各種施策は浸透しつつある。今後は、特定の所属や職員に超過勤務が偏在していないか分析して柔軟な人事配置を行う。また、幹部職員等による部下の勤務時間の把握及び業務分担など、業務管理を徹底し、引き続き超過勤務の縮減に努める。
調査	勤務時間管理のシステム化の状況	本省	導入済み	
		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			【マネジメント改革に関する取組】 - 主に管理職のマネジメント能力の向上のため、多面観察の実施結果のフィードバック、lon1ミーティングの推奨に加え、プロパー職員に対しては人事当局による面談を随時実施している。 【キャリア形成に関する取組】 - 自らのキャリア形成の気付きを得られるように、消費者行政関連の実地研修（現場視察プログラム）をこれまで21回実施している。 - 人事院や内閣人事局の主催する研修に職員の積極的な参加を奨励するほか、lon1ミーティングの実施など今後も引き続き職員が自らキャリア形成を考えていけるような環境の整備をしていく。 - 消費者庁として、消費者行政のプロをどのように育てるべきかを取りまとめた人事戦略を策定し、これを踏まえた人事施策を実施している。 - 庶務負担の軽減のため内示の早期化にも取り組んでいる。	【マネジメント改革に関する取組】 - 多面観察結果のフィードバックについては、対象者の日頃の職務における行動等について気付きをもたらし、マネジメントの改善を促すことができた。 - 内閣人事局が実施する職員アンケート（令和7年度）の「幹部のリーダーシップ」の項目では、「とてもそう思う・どちらかと言えばそう思う」と回答した職員は46.0%であった。今後は、幹部職員の更なるマネジメント能力の向上のため、引き続き、多面観察結果のフィードバック、lon1ミーティングの推奨、プロパー職員へのきめ細かな面談等を行っていく。 【キャリア形成に関する取組】 - 自ら納得するキャリア形成には、主体的な政策立案の経験が必要であり、社会のニーズを真に捉えた消費者政策の企画・立案の実施に資するため、令和7年度より、外部有識者の講演等を聴く機会を新たに設け、これまで9回開催している。
4. 仕事と育児等の両立支援			- 育児や介護等を行う職員が今後増加していくことが見込まれる中、職員の働きやすさを追求する観点から、仕事と生活を両立しながら活躍できる環境を整えるため、以下の取組を行った。 - 働く時間を柔軟化する。フレックスタイム制等について、適切な公務運営に配慮しつつ、希望する職員には可能な限り適用する。 - フレックスタイム制等の活用に係る手続の簡素化・柔軟化を進め、当該手続に係る庶務負担を軽減する観点からも、勤務時間管理のシステム化を進めた。 - 休暇等取得による不在時にも業務が円滑に遂行されるよう、代替要員を確保した。代替要員の確保に当たっては、代替要員の業務負担、業務状況に配慮しつつ、一定の休暇・休業の取得者数が生じ得ることを踏まえた採用等人事運用面の対応を行った。 - 産前・産後休暇、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇及び介護休暇等の休暇や、育児短時間勤務、育児時間等の実態に応じた措置された定員を積極的に活用した。	男性職員の育児休業取得率について、令和5年度、令和6年度と80%以上となっている。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するとともに、制度の周知と積極的な活用を推進に努める。

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8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	男性職員の育児休業取得率	現状：72.7%（令和6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12年度末） 現状：81.8%（令和6年度） 目標設定時：62%（令和5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：80.0%（令和7年3月31日）	
数値	女性の採用目標	【全体】 目標：50%（毎年度） 現状：54.5%（令和8年4月1日） 目標設定時：60%（令和3年4月1日） 【総合職】 目標：35%（毎年度） 現状：20%（令和8年4月1日） 目標設定時：66.7%（令和3年4月1日） 【技術系区分】 目標：30%（令和7年度） 現状：該当なし 目標設定時：100%（令和3年4月1日）	
数値	女性の登用目標	【本省課室長相当職】 目標：15%（令和7年度末） 現状：16.7%（令和7年7月） 目標設定時：14.7%（令和5年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：30%（令和7年度末） 現状：32.1%（令和7年7月） 目標設定時：35.5%（令和5年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：35%（令和7年度末） 現状：35.8%（令和7年7月） 目標設定時：31.3%（令和5年7月）	
5-1. 女性の採用の拡大		・広報活動・採用活動に当たっては、オンラインも活用し、また、女性（技術系区分を含む。）職員を積極的に派遣し、女性の採用に努めた。	・令和8年度は、令和7年度（令和8年度入庁）の採用実績として女性の採用目標のうち全体で目標を達成した。引き続き女子学生に向けた説明会への参加や業務説明会への女性職員の派遣等を通して、積極的な女性の採用に努める。
5-2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成		・国会関係業務への女性職員の配置など、人事配置の慣習にとらわれることなく、女性職員の職域拡大を積極的に行った。	・令和7年度は課室長級、課長補佐級及び係長級について目標達成した。女性職員の採用増、能力向上につながる適材適所な人材配置、多様で柔軟な働き方の推進等が目標達成につながったと考えられる。今後も女性職員の採用拡大とともに将来に向けプロパー職員の育成を進めていく。
6. 推進体制・実態把握		・消費者庁女性活躍・ワークライフバランス推進実施本部（本部長：消費者庁長官）が、計画の策定、推進、フォローアップを実施。 ・令和6年度から、総務課人事企画室に、キャリアコンサルタントの資格を有する職員を1名配置し、相談に対応した。	・内閣人事局が実施する職員アンケート（令和7年度）の「働きやすさの実感」の項目では、「とてもそう思う・どちらかといえばそう思う」と回答した職員は66.0%となった。 ・引き続き、庁内の優良事例の共有等に努め、業務効率化、職員間のコミュニケーション、人材育成等の職場環境の改善を行う。
調査	多面観察の実施状況	【時期・対象者の職位】 年に一度（1月頃）、庁内の課室長級職員を対象に実施。 【調査・分析のツール】 Excel調査票を用いて調査を実施、職員係にて調査票を集計・分析。 【観察結果の対象者へのフィードバック方法】 対象者に対するフィードバックを行うとともに、結果を踏まえた自己分析を指示した。	・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。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アンケートや研修の実施を行うことが必要と思われる。
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	【時期・対象者】 令和7年11月21日～12月22日 職員121名（自府省職員のうち5割をランダム抽出） 【調査・分析のツール】 内閣人事局「国家公務員の働き方改革に関する実態等を把握するための職員アンケート調査」を活用 【フィードバック】 アンケート調査内容を各幹部まで伝達 【結果の活用】 幹部会等における検討を通じ、各課室の取組に反映	・令和7年度調査では、回答数の大幅な増加がみられた。また、困難な課題・業務への挑戦を通じた成長の実感、業務における上司・同僚等からのフィードバック、自身のスキル向上を目指しての継続学習、中長期的なキャリア視点での上司による対話や業務付与などの支援等の項目において、平均より高い実感が得られた。