

【府省等名：内閣府】

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
1－1. 業務見直し・デジタル化の推進			・GSSへの移行（令和6年1月）を踏まえ、デジタルツール利活用のための基礎研修や、内閣府ポータルサイトの改修、内閣府職員が参加するTeamsチーム（以下「内閣府チーム」という。）におけるナレッジ共有等を実施している。 ・ICT等を活用した業務の効率化として、労働集約的な作業を大幅に軽減するRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）を令和2年度から導入しているところ、令和6年1月からGSSへと完全移行したことを機に、これまでのRPA製品（WinActor）による取組に加え、GSSに標準搭載されているMicrosoft 365のサービスに含まれるRPA機能（具体的には、Power Automate Desktop及びPower Apps for 365（以下「Power Automate等」という。））を活用し、WinActorからPower Automate等への移行を行うなど、更なる業務の効率化を行った。 ・GSSへの移行（令和6年1月）に伴い、令和6年通常国会から、国会に関する情報共有の方法をメールからTeamsに変更した。 ・庁舎内に新たに共用会議室を確保した。 ・毎年度、要望のあった部局に対して移動式モニター、ボックス型個別ブース（集中スペース、Web会議用スペース）等の業務効率向上に資する物品の調達を行った。また、新規調達物品の縮減を図る中で、適正な物品管理の観点から、在庫物品の有効活用などにより効率的な配置を行った。	・内閣府ポータルサイトの改修及び内閣府チームの活用により、府内職員に対する情報伝達が容易になり、部局庶務担当の負担が軽減した。 ・令和7年度に8作業に関してRPA化を行った結果、従来の業務にかかる時間から合計で約60時間超削減されたことに加え、人為的ミスの防止、作業品質の平準化、ペーパーレス化の進展といった効果をもたらした。 ・国会に関する情報をTeamsで共有することにより、関係部局間で即座に情報共有することが可能になるとともに、メールの転送やその他のための待機などの負担が軽減した。 ・共用会議室の確保により、当該スペースでのWeb会議等の実施も可能となり、会議のオンライン化に寄与できた。 ・業務効率向上に資する物品の調達により、効率的な業務実施のための環境整備に寄与した。今後の調達についても、業務効率向上に資する物品の調達を積極的に進めていく。
1－2. 柔軟な働き方の推進			・テレワークやフレックスタイム制について、内部規則の整理及び周知を実施。テレワーク制度については、育児・介護、家族の急病等の事情があり、業務に不都合がなければ、当日の申請によるテレワークを認めるなど、より柔軟な働き方を可能としている。	・テレワークやフレックスタイム制の内部規則の整理及びテレワークの当日申請を求めることなどにより、職員個々の事情に即したより柔軟な働き方の環境整備に寄与した。
2. 超過勤務時間の縮減			・適切な勤務時間の管理により職員の健康の確保及びワークライフバランスの確保を図り、客観的な勤務時間の把握のため、民間のサービスを活用した勤務時間の把握を令和3年10月より実施。令和7年1月より業務の効率化及び職員の負担軽減にも資するよう、内閣人事局の開発する勤務時間管理システムへ移行。	・勤務時間管理システムの導入により、各職員は自身の超過勤務時間（当月から過去6か月間及び当該年度の超過勤務時間等）について、一時的に把握することが可能となった。また、上司職員も部下職員の超過勤務の状況について、一時的に把握することが可能となった。
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）	本府の本格運用を踏まえつつ、検討の上で導入予定。	
3. マネジメント改革			【マネジメント改革に関する取組】 ・マネジメント能力向上の観点から、令和5年1月に1on1ミーティング研修を実施した。1on1ミーティングを学びたい職員向けに、内閣府ポータルサイトへ研修動画や資料を掲載するとともに、四半期に一度府内全部局へ1on1実施の周知を行った。また、「内閣府本府幹部候補育成課程対象者向け研修」において、1on1研修を取り入れ、ロールプレイ中心に実践的な研修を行った。 ・管理職等のマネジメント能力の向上を目的として、毎年1回多面観察調査を実施した。 ・管理職に昇任する手前の非管理職（6、7級相当補佐クラス）を対象とした幹部候補育成課程対象者向けの内閣府独自研修を対面で実施し、マネジメント研修や1on1のロールプレイを通じて、管理職となる上で必要なマネジメント力の習得を図った。	【マネジメント改革に関する取組】 ・1on1ミーティング試行部局アンケートによれば、「今後も継続したい」と回答した者が80%以上となり、一定の効果が得られている。また、「内閣府本府幹部候補育成課程対象者向け研修」参加者アンケートにおいても「役に立つ内容だった」との回答が多く得られた。引き続き、1on1実施の周知に努める。 ・今後も、管理職となる上で必要なマネジメント力を習得できるよう内閣府独自研修を実施予定。
			【キャリア形成に関する取組】 ・令和5年2月以降、幹部・管理職に対し、早いうちから変化に対応できるよう、自ら意識改革をし、今後のキャリアプランやスキルアップの見通しを立てるためのきっかけを作ることを目的とした幹部・管理職のためのキャリアアップセミナーを実施している。	【キャリア形成に関する取組】 ・受講者の全員が研修が役に立つと回答。令和8年度においても実施予定。
4. 仕事と育児等の両立支援			・子どもが生まれる予定のある職員に出生予定届（パパ・ママ予定届）の提出をするよう内閣府ポータルサイトに掲載し、周知を行った。また、子育て・キャリア相談員への相談を希望する者に対し、年次、性別等の具体的な希望を踏まえて、相談員の紹介を行った。 ・男性職員の育児参画促進のため、「パパ・ママ予定届」の作成とともに、「男の産休・育休等」取得計画書兼フォローシートを作成し、計画的な育児参画ができるよう内閣府ポータルサイトに掲載。 ・育児関連サービス、介護関連サービス及び家事代行サービスといったサービスを利用する際の補助を実施し、周知活動を積極的に行った。	・引き続き、「パパ・ママ予定届」を活用して、出生予定や休暇取得、子育て・キャリア相談員への相談意向の把握に努める。 ・男性職員の育児休暇取得率は、66.1%（令和5年度）から75.4%（令和6年度）と上昇。引き続き、「パパ・ママ予定届」の作成とともに、「男の産休・育休等」取得計画書兼フォローシートの作成を呼び掛ける。 ・育児関連サービス及び家事代行サービスの利用に対する補助については、子育て世代の職員等に向けた周知活動により、年々利用者が増加している。介護関連サービスについては、まだ利用が少ないため、引き続き周知に努める。
数値	男性職員の育児休業取得率		現状：75.4%（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7年度末） 現状：90.2%（令和6年度） 目標設定時：70.4%（平成31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：85.0%（令和7年3月31日）	

【府省等名：内閣府】

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	女性の採用目標	【全体】 目標：35%（令和7年度末） 現状：43.2%（令和8年4月1日） 目標設定時：44.4%（平成31年4月1日） 【総合職】 目標：35%（令和7年度末） 現状：38.1%（令和8年4月1日） 目標設定時：38.5%（平成31年4月1日） 【技術系区分】 目標：設定なし 現状：20.0%（令和8年4月1日） 目標設定時：設定なし	
数値	女性の登用目標	【本省課室長相当職】 目標：14%（令和7年度末） 現状：14.2%（令和7年7月） 目標設定時：9.7%（平成31年7月） 【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：16.3%（令和7年7月） 目標設定時：12.1%（平成31年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：35%（令和7年度末） 現状：33.6%（令和7年7月） 目標設定時：29.3%（平成31年7月）	
5-1. 女性の採用の拡大		・大学等で実施する業務説明会やオンライン説明会における説明者として、女性職員を積極的に派遣・選定した。 ・「女子学生霞が関体験プログラム」（内閣人事局）へ積極的に参加した。 ・採用パンフレット等にて、内閣府におけるワークライフバランスに関する特集ページや、女性職員の活躍や仕事と家庭を両立させる働き方等を紹介し、ロールモデルを提示した。 ・経験者採用試験を積極的に活用し、外部女性人材の採用に取り組んだ。	・女性志望者数拡大のための各種取組により、国家公務員採用試験及び国家公務員採用総合職試験からの女性採用割合は、対象期間中、いずれの年も目標としている35%を上回っている。 ・引き続き経験者採用を実施し、外部女性人材の採用に取り組む。
5-2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成		・「パパ・ママ予定届」の活用等、育児休業等を取得しやすい環境の整備を行った。 ・採用時の人事配置について、毎年の新規採用者の配置状況を勘案しつつ、男女に偏りがないように努めたことを始め、「内閣府本府女性職員活躍と職員のワークライフバランスのための取組計画（以下「取組計画」という。）」に記載している項目に取り組んだ。	・「パパ・ママ予定届」の活用等により、引き続き育児休業等を取得しやすい環境の整備を図る。 ・取組計画に記載している項目を踏まえ、引き続き、女性の登用目標達成に向けた計画的育成に取り組む。
6. 推進体制・実態把握		・大臣官房働き方改革・DX推進室において、内閣府の役割、目指す姿、職員の行動指針等を定めた「内閣府働き方改革・DX推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）」、毎年の具体的な取組について定めた「働き方改革・DX推進計画（以下「推進計画」という。）」を令和5年9月に策定した。推進計画については、毎年のエンゲージメント調査の結果等も踏まえ、令和6年度及び令和7年度に改定を行っている。また、内閣府本府幹部会にて各部署長からの働き方改革等についてのコミットを実施し、各部署の働き方改革・DX推進の取組目標を作成したほか、複数の部署において部署の組織ビジョン（部署の目指す姿）を策定している。 ・内閣府本府幹部会や総括課長会議の場を活用し、各部署の取組について共有した。	・令和7年に実施した「内閣府働き方改革・DX推進に関するアンケート調査」においては、基本方針及び推進計画の認知度は58.6%であった。引き続き、出向者を含む府内職員に対して、基本方針、推進計画及び働き方改革に関する取組について周知、推進していく。 ・内閣府本府幹部会や総括課長会議の場を活用し、引き続き各部署における好事例の共有を図る。
調査	多面観察の実施状況	【時期・対象者の職位】 年に一度、内閣府本府の全ての指定職級職員、課室長級職員を対象に実施。 【調査・分析のツール】 タレントマネジメントシステムを活用。 【観察結果の対象者へのフィードバック方法】 人事当局から対象者及び人事評価の評価者へ結果を伝達等。	・運用中のタレントマネジメントシステムを活用して、調査を実施。また、設問の見直しを実施。
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	<エンゲージメント調査> 【時期・対象者】 年に一度（令和7年度は4・5月）、内閣府本府で勤務する全職員を対象に実施。 【調査・分析のツール】 Microsoft Formsを用いて調査の上、職員が分析。 【フィードバック】 内閣府本府幹部会で結果を報告するほか、内閣府ポータルサイトに結果を掲載。 【結果の活用】 「内閣府働き方改革・DX推進計画」の改定や、内閣府の働き方改革・DX推進に向けた取組全般に活用。 <バルスサーベイ> 【時期・対象者】 毎月下旬に、内閣府採用の若手職員を対象に実施。 【調査・分析のツール】 Microsoft Formsを用いて調査の上、人事課担当職員が分析。 【フィードバック】 人事担当者へフィードバック。 【結果の活用】 状況に応じて人事管理ラインが面談等によりフォロー。本人の同意を得た上で、必要に応じて対象者の上司等に情報提供。	<エンゲージメント調査> ・令和7年度のエンゲージメント調査の結果を踏まえて重点的に実施すべき取組を検討し、推進計画の改定内容に反映させた。 ・令和8年度以降も引き続き実施予定。 <バルスサーベイ> ・令和7年度から対象者を拡大。また、令和8年度より、運用中のタレントマネジメントシステムを活用して、調査を実施予定。