

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			○内閣法制局における働き方改革推進強化月間（毎年7月～9月頃。以下「働き方強化月間」という。）において、以下の取組を行った。 ・職員全体から不要業務の廃止や業務の見直し等働き方改革に資する意見を募集し、その意見を参考に業務見直しを行った。 ・内部管理業務のうち定型業務について、ICTを活用した業務の効率化を図るための取組について検討を行った。 ・全ての部課において、前年度に実施した業務見直しのフォローアップを行った。 ・年間を通じて、法令案審査の簡素化の取組を実施したほか、働き方強化月間中は、原則として意見事務及び審査事務を10時30分から17時までの間に行うよう呼び掛けるとともに、その時間を超えた場合には報告させ、その結果を取組結果として全職員に周知した。 ・審査部の各参事官に対して、働き方強化月間中に「法令案審査の効率化・合理化に関する取組状況についてのアンケート調査」を行った。 ・各部課において、定期的に打合せを行い、目標やスケジュール等を共有して計画的・効率的な業務遂行を図った。	・一部の内部管理業務について、紙で管理していたものを電子化する、マクロを利用した申込書を作成する、テレワーク申請や物品貸出申請用のアプリを開発する等して業務効率化を図った。 ・審査部の各参事官に対して行ったアンケート調査において、可能な限りオンライン審査を行っているなど、審査事務の効率化・合理化が図られているとの回答を得た。 ・文書管理業務に関し、業務の効率化を考え、一部業務についてデジタル化に取り組む。
1-2. 柔軟な働き方の推進			・テレワーク月間（令和7年11月）の期間中、積極的にテレワークを行うよう呼び掛けを行った。 ・職員からテレワークの利用環境や手続等の改善につながる意見及び要望等の募集を行った。 ・テレワーク中の業務上の通話料について職員の負担を求めない仕組み（モバイルアプリ）を令和5年度に本格的に導入し、活用している。 ・テレワークを申請するためのアプリを令和5年度に作成し、ワンストップでの申請を可能にしている。	・テレワークの申請・承認に係る手続が簡略化されるとともに、モバイルアプリを導入したことで、より円滑にテレワークが実施できるようになった。
2. 超過勤務時間の縮減			・職員の在庁時間を客観的に把握するためのシステムを導入している。 ・テレワークを含め適正な超過勤務命令の実施、超過勤務予定（理由及び所要見込時間）の管理職に対する事前報告及び所要見込時間と異なった場合の管理職に対する事後報告を行った。 ・毎月の各部課の超過勤務時間の実績を取りまとめ、その結果を全職員に共有し、超過勤務縮減の呼び掛けを行った。 ・毎週水曜日の全省庁一斉定時退庁日に、全職員に対してメールで定時退庁の呼び掛けを行った。 ・特定の職員に負担が集中しないよう国会待機の当番制を徹底し、超過勤務縮減を図った。	・毎月、各部課の超過勤務時間の実績を取りまとめ、全職員に共有することで、誰でも他の部課の実績が目に見える形で把握でき、超過勤務時間を可能な限り減らそうとする空気作りに寄与している。計画期間全体を通じた平均超過勤務時間は、令和2年度の超過勤務時間の実績から減少した。
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）	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】 ・内閣人事局から提供された資料を活用して、局内において、管理職員に対して研修を行った。 ・幹部職員及び管理職員への多面観察を実施し、被観察者の上司からフィードバックを行った。 【キャリア形成に関する取組】 ・人事院が主催する研修や、他省庁が主催するキャリアに関する研修への参加を呼び掛けるとともに、他府省への出向を含めできる限り多くのポストを経験できるようにしている。 ・身上申告書等を活用し、職員の属性や人事異動履歴等の情報に留まらず、職員の有する能力やスキル、キャリアに関する要望等の情報を把握し、その情報を基に適切な人事配置を行った。 ・全職員を対象にエンゲージメント調査・職場環境調査を実施した。	【マネジメント改革に関する取組】 ・多面観察の結果は、人事評価における評価者から対象者（幹部職員及び管理職員）にフィードバックをした。対象者の日頃の職務における行動等について「気づき」をもたらし、マネジメントの改善を促すことができた。 【キャリア形成に関する取組】 ・令和4年度から実施しているエンゲージメント調査・職場環境調査について、各年度の結果について分析すると、「今の職場では、仕事の中で、学習・成長する機会がある。」や「今の職場では、良い仕事が行えるよう、上司が指導・支援してくれる。」といった良好な回答の数値が相対的に高い。こうした結果を局内ポータルサイトにおいて周知した。
4. 仕事と育児等の両立支援			・働き方強化月間中に局内ポータルサイトを通じて、男性職員の育児に参加するための休暇・休業を含む両立支援制度について分かりやすい資料を作成・周知し、取得促進を図った。 ・フレックスタイム制や育児時間等の規程を局内ポータルサイトに掲載するなどの取組を行っている。 ・育児時間を取得する職員を支援するため、必要に応じた人員配置を行った。 ・年間の年次休暇取得日数の目標である12日以上を計画的に取得できるよう、各部課ごとに年次休暇使用計画表を作成している。 ・働き方強化月間において、9月末日までに年次休暇を9日以上取得するか、又は働き方強化月間中に5日以上年次休暇を取得するよう呼び掛け、計画的な年次休暇の取得の推進や年次休暇が取得しやすい環境整備を行った。 ・内閣人事局が実施した働き方改革と女性活躍、ワークライフバランス推進に係る管理職員向けeラーニングの受講を全管理職員に促した。 ・「男の産休・育休等取得計画書兼フォローシート」等を使って、職員の家族状況や男の産休等の取得プランの把握を行った。 ・結婚・出産の予定がある場合には、人事評価面談時に可能な範囲で聞き取ってもらうよう人事評価における評価者に促し、情報収集に努めた。	・令和3年度以降に子が生まれた男性職員について、全員、子の出生後1年以内に育児に伴う休暇・休業を取得している。また、「男の産休・育休等取得計画書兼フォローシート」を作成し、取得状況の把握をすることで、必要に応じ休暇・休業の取得を促すことができた。 ・令和7年における年間の年次休暇の平均取得日数は11.53日であった。また、計画期間全体を通じた年間の年次休暇の平均取得日数は11.96日に達した。引き続き、計画的な年次休暇の取得の促進や年次休暇が取得しやすい環境維持に取り組む。 ・結婚・出産の予定といった人事管理上の有益な情報を蓄積することができた。こうした情報を担当幹部に共有した。

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：100%（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：50%（令和6年度） 目標設定時：100%（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：100%（令和7年3月31日）	
数値	女性の採用目標	【全体】 目標：35%（計画期間（令和3年度～令和7年度）全体） 現状：50%（令和8年4月1日） 目標設定時：0%（令和2年度） 【総合職】 該当なし 【技術系区分】 該当なし	
数値	女性の登用目標	【本省課室長相当職】 目標：8%（令和7年度末） 現状：0%（令和7年7月） 目標設定時：8%（令和2年度末） 【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：50%（令和7年7月） 目標設定時：20%（令和2年度末） 【係長相当職（本省）】 目標：35%（令和7年度末） 現状：36.8%（令和7年7月） 目標設定時：41.2%（令和2年度末）	
5-1. 女性の採用の拡大		・人事院主催の合同説明会や当局独自の業務説明会に女性職員を積極的に参加させて、職場の現状の雰囲気など生の声を届けた。	・女性の採用について、当局は小規模組織であることから、男女を問わず、毎年度採用を行っているわけではなく、採用を行ったとしてもその採用数は1名程度にとどまることが多いことから、年度によって女性の採用割合に偏りが生じてしまうが、目標の割合を上回っている。
5-2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成		・女性職員キャリアセミナー等の内閣人事局等が主催する研修に積極的に参加を呼び掛けるとともに、仕事と育児の両立セミナー等の関連するセミナーを局内のポータルサイトに掲載し、参加の呼び掛けを行った。 ・内閣人事局が実施した働き方改革と女性活躍、ワークライフバランス推進に係る管理職員向けeラーニングの受講を全管理職員に促した。	・女性職員キャリアセミナー等に女性職員が参加することで、これまでの経験を振り返りながら自分の強み等を分析し、今後のキャリア形成に生かしていくことができるようにした。
6. 推進体制・実態把握		・働き方強化月間を実施する際に、内閣法制次長から、全職員に対して、この機会に働き方改革を一層進めるようメッセージを発信した。 ・内閣法制局女性職員活躍・ワークライフバランス推進委員会委員長である総務主幹の運営の下、働き方強化月間における取組について、その実施前に同委員会の構成員を補佐する課長補佐級の職員による実務者会議を開催し、意識共有を図り、意見交換を行っている。	・内閣法制次長からのメッセージは重みがあり、積極的なテレワークの実施や意見事務・審査事務の勤務時間内での遂行の徹底等の取組を推進すべく、幹部職員や管理職員が率先垂範し、また、部下職員がこれらの取組を行うよう指導しやすい環境・体制を整えることができた。
調査	多面観察の実施状況	【時期・対象者の職位】 年に一度（7月～9月）、全職員を対象に実施 【調査・分析のツール】 内閣人事局から提供されたツールを用いて調査 【観察結果の対象者へのフィードバック方法】 観察者の集計結果を対象者に共有	・（再掲）多面観察の結果は、人事評価における評価者から対象者（幹部職員及び管理職員）にフィードバックをした。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。
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】 年に一度（7月～9月）、全職員を対象に実施 【調査・分析のツール】 内閣人事局から提供されたツールを用いて調査 【フィードバック】 分析結果について局内ポータルサイトにおいて周知 【結果の活用】 総務課長を含む人事担当者間で共有し、結果の内容及び必要に応じて対応を検討	・（再掲）令和4年度から実施しているエンゲージメント調査・職場環境調査について、各年度の結果について分析すると、「今の職場では、仕事の中で、学習・成長する機会がある。」や「今の職場では、良い仕事が行えるよう、上司が指導・支援してくれる。」といった良好な回答の数値が相対的に高い。こうした結果を局内ポータルサイトにおいて周知した。