

**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		具体的な取組時間・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		・令和7年度に、若手職員が中心となって立ち上げた局内プロジェクトチームにおいて、オフィス改革を推進し、ワークポックスや立ち机スペース等、コミュニケーションを活性化させるための打合せエリアを増加させるとともに、会議室や幹部室にモニターを設置し、ペーパーレス化をはじめとする仕事の進め方や意識等のソフト面の改革も促進した。 ・令和7年度に、生成AIシステムの活用について、リスク管理体制やセキュリティ確保等の活用ルールの変換を行った。また、デジタル技術の活用推進に向け、職員のITリテラシー向上を図るための研修を実施した。	・打合せスペースや副会談室等で使用できるモニター等の追加を行ったことにより、コミュニケーションの活性化やペーパーレス化等効率的な業務実施に寄与した。 ・生成AIシステムの活用ルール策定・周知や、職員向けの研修を通じて、セキュリティリスクへの対応方法の習得、ITリテラシーの向上につなげた。引き続き、職員のITリテラシー向上とAI・デジタル技術の積極的な活用を推進し、業務効率化及び生産性向上に取り組む。
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の活用について周知し、テレワークやフレックスタイム制の適切な活用を図った。	・令和7年度、職員一人あたり毎月平均3回のテレワークを実施しており、一定の定着が見られた。 ・テレワークにおいては、コミュニケーションの工夫が必要になることから、テレワークに対応したマネジメント改革の推進に向け、研修の拡充について検討するなど、引き続き必要な取組を進めていく。
2. 超過勤務時間の縮減		・勤務時間管理の徹底を目的として、毎月の幹部会で前月の各人の超過勤務時間を共有している。これにより職員の健康管理や課室単位での業務配分状況等の適時での把握に繋げている。	・職員一人当たりの超過勤務時間（月平均）は令和3年度：18.6時間、令和4年度：18.0時間、令和5年度：18.3時間、令和6年度：21.4時間、令和7年度：22.9時間であり、近年は増加傾向にあるものの、府省別年間超過勤務時間の月平均である31.3時間と比較すると相対的に超過勤務時間数は低く抑えられている。大阪IRの開業に向けた免許申請の審査等の業務増に対して、引き続き適切な人員の配置や業務の効率化を図り超過勤務時間数の縮減に継続して取り組んでいく。
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	
		【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ため、令和5年度から、独自で講師を招き、課長補佐級以上の職員を対象としたマネジメント研修を実施している。 ・幹部職員及び管理職員のマネジメント能力向上のため、毎年度、多面観察を実施している。令和7年度は、幹部職員及び管理職員が多面観察の結果を分析した上で部下職員と対話会を実施する等の取組を行った。 【マネジメント改革に関する取組】 ・マネジメントに係る研修の拡充について検討するなど、引き続きマネジメント能力向上のための支援に取り組む。	
3. マネジメント改革		【キャリア形成に関する取組】 ・令和6年度は、若手プロパー職員を対象とした人事担当によるキャリア形成支援面談を実施しており、令和7年度から対象をプロパー職員全職員に拡大し、プロパー職員のキャリア形成に当たって、中長期的なキャリア志向、自らの強みや身に付けたスキル等を把握した。 ・令和7年度に、局内横断プロジェクトチームを立ち上げ、各課室で求められる能力・スキルの棚卸しや人材育成に関する意見交換を行うなど、人材育成及び人材戦略に係る計画の策定に向けて検討を進めた。 【キャリア形成に関する取組】 ・左記取組を通じて、キャリア形成に関する意識醸成について一定の進展が見られた。引き続き職員のキャリア形成支援に取り組む。	
4. 仕事と育児等の両立支援		・男性職員に対し、配偶者の妊娠が分かった時点で「出生予定届」を提出させるとともに、両立支援制度の説明や、その利用法について総務課から本人への説明を実施している。	・男性の育児休業取得率は令和3年度が50%、令和4年度が97.5%であったが、令和5年度以降は100%の取得率を維持している。また、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した割合は令和3年度以降100%を維持しており、引き続き制度周知等を含め、両立支援に取り組む。
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：100%（令和6年度） 目標設定時：100%	
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：100.0%（令和7年3月31日）	
数値	女性の採用目標	【全体】 - 目標：35%（毎年度） - 現状：68.7%（令和8年4月1日） - 目標設定時：該当なし（令和2年4月1日） 【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：10%（令和7年度末） - 現状：15.4%（令和7年7月） - 目標設定時：0%（令和2年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 - 目標：17%（令和7年度末） - 現状：16.0%（令和7年7月） - 目標設定時：17.1%（令和2年度末） 【係長相当職（本省）】 - 目標：30%（令和7年度末） - 現状：14.5%（令和7年7月） - 目標設定時：22%（令和2年7月）	
5－1. 女性の採用の拡大		・採用パンフレットでのワークライフバランス推進の取組の例示や業務説明金等で若手女性職員による説明の場を設けることで具体的に女性職員が勤務しやすい職場環境であることの広報発信を行った。	・今後も職員採用に向けた必要な広報発信を行っていく。
5－2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成		・職員と人事担当との対話型面談を実施し、職務上の希望を把握し、適切な人事配置の検討に取り組んでいる。	・適材適所への人事配置を基本としつつ、内閣人事局や人事院主催の女性職員向けセミナーや行政研修を適時周知し参加を促すなど人材の育成・活用を図り、女性職員の積極的な登用に努めている。
6. 推進体制・実態把握		・取組計画の周知徹底及び様々な取組を着実に実行するため、カジノ管理委員会女性職員活躍・ワークライフバランス推進会議を設置した。 ・令和7年度に、局内横断プロジェクトチームを立ち上げ、各課室で求められる能力・スキルの棚卸しや人材育成に関する意見交換を行うなど、人材育成及び人材戦略に係る計画の策定に向けて検討を進めた。また、同年に若手職員が中心となって立ち上げた職場環境改善プロジェクトチームにおいて、オフィス改革を実施するなど、職員が自律的に検討し様々な取組を行っている。	・左記取組を通じて、ワークライフバランスの推進に寄与した。
調査	多面観察の実施状況	【時期・対象者の職位】 年1回実施。事務局内の課室長級職員を対象に実施。 【調査の方法】 省内ポータルアンケート機能により調査・集計した。 【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。	・幹部職員及び管理職員が多面観察の結果を分析した上で、部下職員との対話会等のための研修を実施するなど、マネジメントに係る研修を開発するなど、組織全体としてのマネジメント能力向上に寄与した。
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】 毎月月上旬から中旬にかけて実施。対象者は、委員、参与、派遣職員を除く全職員。 【調査・分析のツール】 契約により、民間業者のツールを使用。 【フィードバック】 契約業者から各職員に分析結果を通知させるとともに、当局の本件担当職員から部、課、室の長に対してグループ分析結果の通知を行っている。 【結果の活用】 職員の体調不良の未然防止や業務上のマネジメントに活用している。	・必要に応じて個別にフォローを行うなど、組織・課室運営の改善に寄与した。