

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			・コールセンター業務及び資料作成支援業務のアウトソーシングを引き続き実施。	・以下、業務のアウトソーシングにより職員の業務負担を軽減 ・コールセンター業務：49,931件対応（令和4～7年度実績） ・資料作成支援業務：3,649枚のスライド作成（令和4～7年度実績）
			・「文部科学省創生実行計画」に係る省改革の進捗状況を踏まえ、大臣を本部長とする文部科学省省改革推進本部において、「文部科学省創生実行計画に関する今後の重点ポイント」を改定。新たなデジタル技術の活用による仕事の効率化として、オンラインミーティングの環境整備等の検討等を「当面の重点取組」として新たに位置づけ、省改革を推進。	・職員アンケートの結果において、令和3年度と7年度を比較し「業務改善は進んでいる」の肯定的回答の割合が24.3ポイント上昇（令和7年度：56.5%、令和3年度：32.2%）。
			・令和3～7年度の業務改善推進員において、オフィス改革、会議運営の効率化、業務スクラップの推進、SlackやBox等新システム活用による仕事の効率化等に係る方策の検討・提案等を実施。また、令和8年1月に、生成AI機能が標準搭載された職員用端末が配布されたことを踏まえ、省内における生成AI利活用を推進。	・令和8年度以降も、業務改善推進員のアイデア・意見を取り込みつつ、これまでの活動で認知した課題を踏まえ、会議業務の改善、執務環境の改善、生成AIの利活用推進に取り組む予定。
1ー2. 柔軟な働き方の推進			・令和4年9月に、省内幹部職員（課室長級以上）に対し、新たに業務のスクラップも含めた「業務運営上の方針」の作成を依頼し、局長級以上の方針についてSlackを通じて省内に周知した。令和5年3月から審議官・課室長級の方針についてもSlackを通じて省内に周知し、令和7年度においても継続して周知した。	・令和6年度に実施したオフィス改革では、改革前後でパフォーマンス発揮度の実感が1.6ポイント上昇した（改革前：5.8点、改革後：7.4点）その後令和7年度に実施したオフィス改革では、改革前後で仕事の効率性が上昇した（改革前：2.61/5、改革後：4.14/5）。また、内閣人事局・人事院主催の「ワークスタイル変革取組7ワード2026」において「魅力的な職場づくり部門（本省の部）」最優秀賞を受賞した。
			・全府省一斉定時退庁日や文部科学省リフレッシュ早期退庁日には、当省における女性活躍と職員のワークライフバランス推進のための取組計画やテレワーク制度、フレックスタイム制、男性育休制度、勤務時間・休暇制度等、働き方改革に資する各種制度について周知し、働きやすい職場環境づくりに努めた。	・令和8年度以降も本結果を踏まえ、職員の望ましい働き方の実現、組織の活性化、業務の生産性向上等に資するオフィス環境の整備を検討するとともに、今後の省内オフィス改修の指針となる「オフィス改革の基本方針（グラウンドデザイン）」を検討、策定する。
			・Web会議ツールにアクセスできるよう省内ネットワークを改修し、対面せずともコミュニケーションをとれる環境を整備した。	・令和6年12月にSlack上に設置した、省内職員が業務改善のアイデア等を提案可能な「業務改善提案掲示板」での提案内容から課題を認知し、特に改善を要する提案をピックアップの上、改善に取り組み、令和7年度までに計20件の提案があり、そのうち計7件について改善を行った。
2. 超過勤務時間の縮減			・テレワーク実施に係るマニュアルを令和6年に整備・周知することで活用しやすくする意識醸成に努めた。令和7年度においても引き続き同マニュアルの活用を図った。	・令和8年度以降も本結果を踏まえ、職員の望ましい働き方の実現、組織の活性化、業務の生産性向上等に資するオフィス環境の整備を検討するとともに、今後の省内オフィス改修の指針となる「オフィス改革の基本方針（グラウンドデザイン）」を検討、策定する。
			・令和5年2月に勤務時間管理システムを導入し、令和7年度においても引き続き勤務時間管理や出勤簿・休暇簿等に関する事務負担の軽減を図るとともに、勤務状況の「見える化」による管理職等のマネジメント支援の実施や局課別の超過勤務時間を幹部会議で共有した。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・勤務状況の「見える化」により、管理職による局課の業務分担見直しの実施や慢性的に超過勤務の多い部署や業務負担が集中している部署については、優先的な人事配置等を行う等、組織的に超過勤務縮減に取り組んだ。	
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）	導入済み	
3. マネジメント改革			【マネジメント改革に関する取組】 ・文部科学省創生実行計画（平成31年3月29日付大臣決定）を受け、組織の中核となる管理職におけるマネジメント力の向上を図ることを目的に、管理職を対象とした研修を年複数回実施。 ・マネジメント能力の向上、職場環境の改善、組織パフォーマンスの向上のための「気づき」の機会を与えるため、多面観察を実施。	【マネジメント改革に関する取組】 ・職員アンケートの結果において、「組織風土改革」を今後更に進めるために必要なものとして「上下関係・付帯文化の改善」「意見の言いやすい職場環境」が上位を占めており、管理職に対しては、業務のスクラップ&ビルドや執行体制の考慮、長時間勤務の是正・時間コストへの意識改革、課としての方向性の共有や部下に期待していることのフィードバックなどを求める意見があった。「意見の言いやすい職場環境」等の実現のため、引き続きloni面談等の活用により、上司と部下のコミュニケーションの円滑化を図る予定。
			【キャリア形成に関する取組】 ・人事評価においては、職員の能力開発等に活かすため、人事評価面談において被評価者の秀でている点・改善点を踏まえた指導・助言等を行うよう周知した。 ・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。特に、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝える等を行っている。	【キャリア形成に関する取組】 ・職員と人事担当との対話型面談の取組を実施したことにより、キャリア形成に関する個別の課題を聴取し、育児休業等からの復帰予定職員に対しては、PC環境の整備や勤務時間制度についてなど、それぞれの懸念事項について不安の解消に努め、助言や先例の提供を行うとともに、その他の職員も含めて、中長期的なキャリアアップの明確化などを通じて必要な支援を実施することができた。
			loni面談を全室的に推奨しており、上司と部下のコミュニケーションの円滑化や、勤務態度把握による業務の効率化に取り組んでいる。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。特に、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場を提供するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ。	・令和7年度に月100時間や平均80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組を設定。令和8年度から実施。
			・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施し、職務上の希望等を把握した。また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝えること等を行っている。	
			・内閣人事局、人事院等が主催するキャリア支援研修を省内に広く案内している。	
4. 仕事と育児等の両立支援			・勤務形態や今後のキャリアパス、家庭に関する悩みを解決する一助となるよう、男性職員の育児休業、育児休業復帰後の働き方、小学生の子を持つ職員の働き方に関する体験談を聞く機会や意見交換の場	

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：80.9%（令和6年度） 87.5%（文部科学省）、50.0%（スポーツ庁）、33.3%（文化庁）	
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：68.8%（令和6年度） 67.5%（文部科学省）、80.0%（スポーツ庁）、66.7%（文化庁） 目標設定時：75.4%（文部科学省）、75%（スポーツ庁）、71.4%（文化庁）（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：85.2%（令和7年3月31日）	
数値	女性の採用目標	【全体】 目標：40%（毎年度） 現状：50.0%（令和8年4月1日） 目標設定時：42.2%（令和3年4月1日） 【総合職】 目標：40%（毎年度） 現状：38.7%（令和8年4月1日） 目標設定時：39.4%（令和3年4月1日） 【技術系区分】 目標：30%（令和7年度末） 現状：52.6%（令和8年4月1日） 目標設定時：33.3%（令和3年4月1日）	
数値	女性の登用目標	【本省課長相当職】 目標：15%（令和7年度末） 現状：14.8%（令和7年7月） 目標設定時：12.3%（令和3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：26.1%（令和7年7月） 目標設定時：20.1%（令和3年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：30%（令和7年度末） 現状：39.4%（令和7年7月） 目標設定時：33.2%（令和3年7月）	
5－1. 女性の採用の拡大		・国家公務員中途採用者選考試験（就職水戸期世代）、経験者採用試験の活用や独自の選考採用により女性の採用拡大を図った。 ・採用パンフレットや業務説明会の資料などで、ワークライフバランス推進の取組や女性の働き方の実例を提示するとともに、業務説明会では、実際に多様な働き方を実践している女性職員が登壇し、多様なキャリアを形成していることを説明するなど、採用拡大に向けた広報発信を行った。また、人事院等が主催する女子学生向けの説明会及びセミナーにも積極的に参加をした。	・経験者採用試験及び選考採用では69名の採用者数のうち32名、水戸期採用では5名のうち4名の女性職員を採用した（令和3～7年度実績）。
5－2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成		・女性職員の登用推進の一環として、これまで女性職員の配置実績がほとんどなかった本省局長級ポストへの配置を実施。 ・職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施して職務上の希望等を把握し、適切な人事配置の検討に取り組んだ。 ・また、育児休業取得中の職員との面談の定期的な実施に加え、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝える等の工夫を行っている。 ・行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コース【人事院】へ派遣した。	・人事評価制度の活用等による能力・実績主義に基づく適材適所の人事配置を基本としつつ、内閣人事局又は人事院が主催する女性職員向けのセミナーや行政研修への参加を促すことなど、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。 ・指定職ポストにおいては、女性職員の局長・審議官クラスへの登用を積極的に進めており、女性職員のキャリアパスやロールモデルを示すことができた。
6. 推進体制・実態把握		・令和3年度に、優れた業務改善の取組やアイデアを省全体で共有実施していくため、「業務改善表彰」を創設し、これまで省内で実施した取組のノウハウを集約し、優れた取組を表彰した。 ・令和4年12月に「文部科学省創生実行計画」に係る省改革の進捗状況を踏まえ、大臣を本部長とする文部科学省改革推進本部において、「文部科学省創生実行計画」に関する今後の重点ポイント）を策定。業務スクラップの推進や、SlackやBox等新システム活用による仕事の効率化等を「今後の重点取組」として位置づけ、省改革を推進。 ・また、令和6年2月に「文部科学省創生実行計画」に関する今後の重点ポイント）を改定。新たなデジタル技術の活用による仕事の効率化として、オンラインミーティングの環境整備等の検討等を「当面の重点取組」として新たに位置付け、省改革を推進。 ・令和6年12月に、業務改善推進員等の取組を支援するため、制度/ルール等の所管課室職員による「業務改善支援グループ」を設置。 ・令和7年1月に、省内業務における生成AI利活用を推進するために「行政DX加速化プロジェクトチーム」を設置。 ・文部科学省女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための取組計画策定・実施委員会において、フォローアップを行い、結果をホームページに公表している。	・（再掲）令和6年12月にSlack上に設置した、省内職員が業務改善のアイデア等を提案可能な「業務改善提案掲示板」での提案内容から課題を認知し、特に改善を要する提案をピックアップの上、改善に取り組み、令和7年度までに計20件の提案があり、そのうち計7件について改善を行った。 ・令和8年度以降も、業務改善推進員のアイデア・意見を取り込みつつ、これまでの活動で認知した課題を踏まえ、会議業務の改善、執務環境の改善、生成AIの利活用推進に取り組む予定。
調査	多面観察の実施状況	【時期・対象者の職位】 年に一度（12月上旬～中旬）、省内の局長級職員～一部の課長補佐級職員を対象に実施 【調査・分析のツール】 システムを用いて匿名にて調査、外部業者に分析を委託 【観察結果の対象者へのフィードバック方法】 対象者の上司職員からフィードバック 【その他備考等（令和7年度に実施した新たな取組等）】 多面観察対象者及びフィードバック実施者に対しオンデマンド研修を実施	・令和7年度に、多面観察対象者及びフィードバック実施者を対象に、観察対象者については多面観察結果の受け止め方やマネジメント等への活かし方、フィードバック実施については多面観察結果の読み取り方やフィードバック手法等に関する研修を実施（87名が参加）。 ・当該研修の受講者から「相手の意見を促すやり方については、フィードバック実施時だけでなく、通常の業務においても参考にしたい」等の意見があり、部下への接し方を見直し改善する機会となったと考えられる。 ・令和8年度以降、観察対象者の範囲拡大についても実施予定。
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、省内職員を対象に実施 【調査・分析のツール】 アンケート機能により調査、分析 【フィードバック】 省内会議で調査結果や分析結果を報告 【結果の活用】 アンケート結果を踏まえ、改善に向けた取組を各部署で検討・実施	・令和7年度は、文部科学省創生実行計画（平成31年3月29日文科科学大臣決定）の策定から5年以上が経過し、改革の取組も定着しつつある中、これまでの取組の成果を検証し、今後の課題を把握するため、職員に対するアンケート調査を実施した。 ・令和元年度と7年度を比較し、「職場への満足感」の肯定的回答の割合が7.8ポイント上昇（令和7年度：74.3%、令和元年度：66.5%）、「仕事の充実感」の肯定的回答の割合が7.3ポイント上昇（令和7年度：73.2%、令和元年度：65.9%）。