

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		・職員の長時間労働の是正に向けて、省段人を行う定型的なパソコン操作をソフトウェアのロボットが代替して自動化するRPAの導入を進めた。 ・外局及び地方支部等を含む国土交通省全体での「組織改革推進コンテスト」を実施し、優秀な業務改善事例を表彰するとともに、優良事例の横展開を行った。 ・長時間に及ぶ電話対応によって、業務遂行に多大な支障が発生するとともに、着手を止めとする職員のやりがいやモチベーションの低下に繋がっているところ、一部モデル部署での試行導入を経て、間合せ・ご意見等に一元的に対応する「コールセンター」を令和7年4月から本省において全面的に導入した。 ・デジタル化等による文書量及び文書管理スペースの削減を行い、生み出された余剰スペースに福祉会議室等の付合せスペースを新たに設置する等の「オフィス改革」の実施部署を拡大することにより、業務効率化を推進した。 ・幹部レクの効率化を図るため、Teamsの活用によりレク・報告（資料投げ込み）を原則ペーパーレス化するとともに、幹部ごとに異なっていた運用を統一しし。	・RPAの導入により、定期的かつ大量に処理する必要があるパソコン操作について、作業時間が削減された。 ・コールセンター導入後の職員アンケートでは、「これまで電話対応に費やしていた時間を政策の企画・立案に充てられるようになり、生産性の向上に繋がった」等の意見があった。 ・令和7年度に4部署におけるオフィス改革を実施。職員からは「少ない書類を上手く活用すべく、業務のペーパーレス化へ意識が働いた」、「段階的にすすきし、減量への士気が高まった」、「周囲の職員とコミュニケーションがとりやすくなった」等の意見があった。 ・幹部ごとに異なっていたレクの運用（資料共有方法等）を統一するとともに、報告案件の原則ペーパーレス化を推進したことで、幹部レクの効率化が図られた。
		○年次休暇の年間取得目標を15日に設定するとともに、計画的・積極的に休暇を取得することができ環境を作る観点から以下の取組を行った。 ・働きがちなとして休暇を取得するよう、各部署の年次休暇取得実績を幹部職員へ報告することとし、部下職員が休暇を取得しやすい雰囲気づくりにつなげた。 ・職場状況に応じ、計画的に休暇を取得するとともに、夏休み、年末年始等の1週間以上の連続休暇、家族の行事・記念日、休校日等に合わせた計画的な休暇及びプロジェクトが終結したときの休暇の取得を推進し、休暇取得を促進した。 ・計画書の活用による年次休暇及び夏季休暇の活用促進として両施設を行い、働き方改革推進の活用で受給等が未受給の職員及び年次休暇の取得が7日未満の職員へ呼び掛けを行うよう各局等に指示した。 ○フレックスタイム制について、制度が柔軟化するタイミングに合わせて具体的な活用事例とともに、制度や利用方法を周知した。 ○テレワークに取り組みやすい環境整備を行うとともに、管理職にとってもテレワーク中の職員のマネジメントに取り組みるよう、その制度や利用方法及び活用に応じた具体的なマネジメントの1冊などを発行し「テレワークのススメ」を作成し職員に周知を行った。 ○本省において令和7年11月のテレワーク月間中に1日以上実施することを目指し、業務の性質を踏まえつつ積極的かつ集中的にテレワークを実施するよう職員への呼び掛け、実施状況のフォローアップを行った。	○年次休暇の取得日数が、令和2年では14.3日だったものが、令和7年には15.8日まで上昇。また本省では、10.2日から13.8日へと大幅に改善した。 ○令和7年度国土交通省組織変革（O）に関する職員アンケートによれば、「テレワークを月に何日か実施している」と答えた本省の職員が、前年度の29.5%から35.8%に増加しているなど、新型コロナウイルス感染症拡大傾向であった令和2年当時と比べると実施率は減っているものの、「テレワークをする雰囲気では無い」や「100%実施が推進されていない・疲いらい」といった課題は徐々に改善し実施率は上昇傾向にある。 ○テレワーク月間における本省におけるテレワーク実施状況のフォローアップの結果、約83%が1日以上実施しており、実施できなかった職員について、その原因は「席空対応や職員レク対応のため」、「作業編成作業（財政当局対応）のため」、「自宅にテレワークに適した環境がないため」、「職場の方が業務を進めやすいから」等であることが判明した。
2. 超過勤務時間の削減		・毎月、各局課長が出席する会議において、各局の超過勤務実績（対前年度比較）が分かる資料及び公務災害となるそれがある職員が特に多い部署（課単位）の一覧を配布し、実績の見える化を行った。また、勤務時間インターバル確保の努力義務に以降はインテリバルの取得状況についても実績の見える化を行った。 ・各局等において、一定の時間を超過して超過勤務を行った場合、局課等の場で原因、改善策等を報告させるとともに、前年度比等で顕著な変化があった部署については、官庁人事課に対して要因と改善策を報告するよう指導した。 ・職員の正課の勤務時間外の業務実施に当たり、所属長による適序予定時間、理由等の適切な把握の取組を実施した。特に本省等においては勤務時間管理システムを導入することで所属長が適時に理由等を把握することができるような環境整備を行った。	・令和8年3月の本省及び外局の超過勤務時間は一人当たり平均31時間となっており、前年同月と同時間の状況にある。また、一定時間（45時間、80時間又は100時間）を超えた職員の割合については、ここ数年で減少しておりこれまでの超過勤務総額に向けた取組の成果が顕著に出ているものと認識している。
調査	勤務時間管理のシステム化の状況	本省	導入済み
		地方支部局等（時短、範囲等）	令和7年度中に一部地方機関において導入済み。加えて地方整備局、北海道開発局、地方運輸局へ令和8年度以降の導入を目指してシステム利用の試行を実施。
3. マネジメント改革		【マネジメント改革に関する取組】 ・局長級以上の職員については、自身のマネジメント方針や進捗方法、レク効率化の取組に関して「（マネジメント方針）」を作成し、イントラサイトに掲載する形で職員に公表した。本省課長級職員もマネジメント方針を作成するなどした。 ・管理職に求められるマネジメント行動のポイント等をまとめた「管理職マネジメントハンドブック」を作成し、周知を行った。	【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、本省全体で上司のマネジメント行動は改善傾向にある。 ・「改善」 ・資料作成等の業務の指示を出す際、具体的な指示を出して手戻りや遅延を避けることを実践していますか。 →「実践している」と回答した割合が前年度から6.7%増加 ・特定の職員に業務が集中しないようにマネジメントを行っていますか。 →「している」と回答した割合が前年度から9.1%増加
		【キャリア形成に関する取組】 ・特定事業主行計画として策定した、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国土交通省取組計画において、部下職員の人材育成・キャリア支援の実施を掲げ、Ioniミーティングや取末面談等の場を活用して、年1回以上キャリア形成に係る助言等を行うよう管理職員を指導している。	【キャリア形成に関する取組】 ・毎年度実施している省内における働き方改革に関する職員アンケート（令和7年）において、「仕事・キャリア・風」関連の他の項目に比べて「キャリア形成実感」や「上司とのキャリア対話」などの評価が低くなっている。 ・令和7年度国土交通省組織変革（O）に関する職員アンケートによれば、キャリアや成長機会における改善点について、「自分が行った業務の成果や影響が見えない」、「実際にに関する研修等の学習機会が少なく」、「目標とする指標、または人物がいない」の回答割合が高くなっている。 ・管理職員に対するマネジメント研修等の場を通じ、キャリア形成支援の意義の説明と確実な実施について指導の徹底が必要。
4. 仕事と育児等の両立支援		・経緯・出席・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用についての通知を出し、両立支援を必要とする職員への対応について定め、適切に両立支援制度を活用できる環境づくりを図った。その中で特に男性職員が育児休業等に関する情報を取得しやすいよう、新たな標準的取組その他の有益な情報に関して情報提供するとともに、イントラネット（風）に取得計画書等の関連ツールを掲載した。 ・男性の育児取得に関する制度の概要や主な疑問点を簡単に紹介するポスターを作成するとともに、当該ポスターにおいて幹部職員から取得を促すメッセージを発信し、職場全体における機運醸成を図った。	・男性職員の育児取得割合は90.4%まで上昇しており、男性職員であっても育児を取得することが通常のこととして覆付いてきている。 ・両立支援制度の課題を尋ねるアンケートでは「特に課題はなく利用しやすい制度」とする答えが最も多かったが、「業務との関係で取得しにくくも取得できない（できない状況）」や、「制度自体の存在が知られていない（知らなかつた）」の割合もある程度あったことから、制度の周知や業務調整等、マネジメントのフォローが不可欠。

【府省等名：国土交通省】
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
数値	男性職員の育児休業取得率	現状：80.4%（令和6年度）	
	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：両休暇合計5日以上取得100%（令和7年度末） 現状：83.5%（令和6年度） 目標設定時：83.5%（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：94.4%（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：29.5%（令和8年4月1日） 目標設定時：25%（令和4年4月1日） 【総合職】 目標：35%（毎年度） 現状：16.4%（令和8年4月1日） 目標設定時：20.5%（令和4年4月1日） 【技術系区分】 目標：30%（令和7年度末） 現状：18.0%（令和8年4月1日） 目標設定時：18.4%（令和4年4月1日）	
		【本省課室長相当職】 目標：3.4%（令和7年度末） 現状：3.6%（令和7年7月） 目標設定時：1.8%（令和元年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：8.3%（令和7年度末） 現状：7.8%（令和7年7月） 目標設定時：5.4%（令和元年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：16.1%（令和7年度末） 現状：19.1%（令和7年7月） 目標設定時：13.9%（令和元年7月）	
5-1. 女性の採用の拡大		・国家公務員採用試験の女性申込者・合格者の拡大に向けて、ホームページの採用ページや採用パンフレット等において女性職員を積極的に紹介した。 ・大学等で実施する業務説明会に女性職員を積極的に派遣して、キャリアパスやロールモデルの提示を実施した。 ・「女性のための公務研究セミナー」へ積極的に参加した。	・学生等に興味・関心を持ってもらい、官庁訪問先として弊省を選択する者の数をある程度確保することができたと考えられ、結果として令和4年4月の女性採用割合が全体で25.0%だったところ、令和8年4月時点では29.5%へと女性採用数を着実に伸ばすことができた。 ・しかしながら、弊省は土木等の技術部門を多く抱える組織であるため、特に技術部門においては女性の登録者数の確保が非常に難しくなっており、女性採用割合の数値目標の達成は難しい現状となっている。
	5-2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	・女性職員の職域の拡大、職域の固定化解消のため、女性職員の意欲の啓発、意欲の増進のための研修等を実施するとともに、職員のライフイベントに対応したキャリアパスの多様化及びそれを活用した効果的な配置等を実施した。 ・男女共に、管理職の候補となり得るような、極めて優れた能力を有すると認められる若手職員については、採用後、採用試験の種類等にとらわれない計画的な育成を図った。 ・転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小を図るため、出産・子育て期等の前後に転勤等を必要とする職務候補者を確保し、登用に向けた育成を行うといった積極的な育成を行うことを検討するなど、男女共に、キャリアパスにおける転勤の在り方について検討した。 ・国土交通省の働き方改革に関する幹部会議において、大臣官房長より各局長に対して、働き方改革の取組の現状を説明するとともに、各局における取組継続について依頼した。 ・女性職員の登用拡大に向けた管理職向けの啓発活動としての研修を実施するとともに、女性活躍・ワークライフバランスに関する人事院等主催の研修に職員を派遣した。 ・女性職員のキャリア形成支援、意欲向上のため、両立支援制度相談員等の活用を図った。 ・育児期に昇任を希望しなかった等の理由により結果として昇任が遅れている職員についても、優れた潜在的な能力を持つ女性職員に対しては、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を実施した。	・各役職段階である程度積極的な登用が図られたものと考えられ、結果として、本省課室長相当職においては、令和元年7月時点で1.8%だったところ令和7年7月時点では3.6%へ、地方機関課長・本省課長補佐級相当職においては、令和元年7月時点で5.4%だったところ令和7年7月時点では7.8%へ、本省係長相当職においては、令和元年7月時点で13.9%だったところ令和7年7月時点では19.1%へと女性登用数を着実に伸ばすことができた。
6. 推進体制・実施把握		・各局長・地方機関の長等が出席する組織変革に関する幹部会議を開催し、組織変革に関する情報共有等を実施するとともに、より一層の取組を推進するため、「国土交通省GX（組織変革）Ver.1.0」を取りまとめた。事務次官を議長とした組織変革推進室を新たに設置し、全ての本省部局・地方機関等の職員を組織変革推進官に任命。	・今後、各局、各地方機関を含む省全体の「国土交通省GX（組織変革）」の取組を継続的に進める。
	多面観察の実施状況	・毎年度、本省において課室長級以上の職員を対象に多面観察を実施するとともに、令和7年度は、地方支分部局等においても、本局各部署の筆頭課長など一部の管理職員を対象に多面観察を試行した。 ・多面観察結果をフィードバックした振り返りのためのポイントをまとめた資料を合わせて配布し、自らのマネジメント行動を振り返る機会とした。加えて、多面観察の結果を基に、特に指導が必要と考えられる者に対し、当該管理職の上司から個別に面談・改善指導を行うなど、マネジメント行動の改善を促した。 【時期・対象者の職位】 ・毎年1回（直近：令和8年1月） ・本省局長・審議官級及び課室長級職員を対象に実施（地方支分部局等においては、本局各部署の筆頭課長など一部の管理職員を対象に試行） 【調査・分析のツール】 ・Microsoft Excel マクロ 【観察結果の対象者へのフィードバック方法】 ・対象者本人にフィードバックシートを配布 ・対象者の上司にも結果を共有	・本省での対象者向けアンケートの結果、83%の管理職が多面観察の結果が参考になったと回答しており、幹部及び管理職員が自身や職場の強みや弱みについて気付きを得るきっかけとなった。また実際に具体的な行動を変えてみようと思う者があったと答えた管理職も83%を占めており、職場環境の改善及び組織パフォーマンスの向上を具体的に検討するきっかけとなった。
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	【実施事項】 ・国土交通省組織変革推進に関する職員アンケート 【時期・対象者】 ・毎年1回（直近：令和8年2月） ・本省及び地方局全職員 【フィードバック】 ・省内共通にて幹部職員等へ共有 ・省内イントラネットに掲載 【結果の活用】 ・組織変革推進業務の企画・立案への反映	・当該アンケートの結果により、職員からの意見の中で優先して取り組むべき項目を整理することに役立てられており、組織変革推進業務の企画・立案に活用されている。