

令和5年度

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（重点項目含 む全体像）

<目次>

※ページ番号をクリックすると、該当府省のページに移動します。

内閣官房	3
内閣法制局	5
内閣府	6
宮内庁	8
公正取引委員会	9
警察庁	10
個人情報保護委員会	12
金融庁	13
消費者庁	16
カジノ管理委員会	17
デジタル庁	18
復興庁	19
総務省	20
法務省	21
外務省	22
財務省	23
文部科学省	24
厚生労働省	25
農林水産省	29
経済産業省	32
国土交通省	33
環境省	34
原子力規制委員会原子力規制庁	36
防衛省	37
人事院	38
会計検査院	40

<調査票の見方>

※ この調査票は、「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 ([r60116_siryoun3.pdf \(cas.go.jp\)](#))」(以下、「WLB 指針」という。)に基づく各府省等における取組計画の取組にかかる令和4年度の実施状況(一部、令和5年度に実施した取組を含む)を記載しています。

※ 大項目・中項目はWLB 指針の項目に沿っています。

※ A欄「取組の実施状況」は、C欄で記載する主な取組の実施状況について「実施」「今後実施」又は「実施未定」を記載しています。実情(一部機関が未実施等)に応じて「実施未定」を選択しており、その場合はその理由をB欄に記載しています。

※ 継続している取組は【継続】と、新規の取組は【新規】と冒頭に記載しています。

※ 「重点項目」に記載した取組は、「※重点項目「～」参照。」と省略して記載しています。

※ 対応する大項目・中項目がない取組を記載する場合は「そのほか」の欄に記載しています。

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C	
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション	
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		※重点項目「業務効率化・デジタル化の推進」参照。	
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		【継続】 ・一部部局において、令和6年1月から内閣人事局提供の勤務時間管理システム（※）の導入（内閣人事局は平成30年から）。令和7年度までに内閣官房全部局への実装を予定。 ※出勤や休暇申請、フレックスタイム申請、超過勤務報告処理等を一元的に管理するシステム ・勤務時間管理システム内で客観的把握ができるシステムを今年度中に導入予定。	
	調査 勤務時間管理システムの導入状況	本省	導入済み又は令和7年度までに導入予定		
		地方支分部局等（時期、範囲等）	地方支分部局等なし		
	3. マネジメント改革	実施		【新規】 ・管理職員と職員の1on1ミーティングを実施し、業務に関すること、職場環境に関すること、キャリアパスに関すること、プライベートな留意事項などを聴取し、積極的なコミュニケーションを図った。 ・令和5年度、全ての職員を対象にハラスメント防止研修を実施。 【継続】 ・全ての新任管理職に内閣人事局が実施するマネジメント能力の向上に向けた研修を受講させた。 ・課室長級職員等を対象（課室長級職員は必須とし、他の役職も対象とするかについては各部局判断）とした多面観察を実施。	
	調査 エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況		【時期・対象者】令和5年度に2回（4月、1月）、内閣官房各部局の指定職までの職員（常勤・非常勤・併任者等問わない）を対象に実施。 【調査・分析のツール】4月は内閣人事局作成のExcel、1月はFormsを使用。 【フィードバック】結果については、各部局、各室ごとに分析し、担当部局の傾向を幹部・管理職へ伝達するとともに、働き方改革推進チームで報告。 【結果の活用】エンゲージメントサーベイ結果に基づき今後1年間の目標及び取組を部局ごとに設定し、隔月行われる働き方改革推進チームにおいて、取組の現状等を数部局ごとにプレゼン。お互いの取組状況を把握するとともに、好事例を持ち帰る機会としている。結果や目標等はイントラにも掲載。 【その他備考等】		
	4. 仕事と生活の両立支援	実施		【継続】 ・男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得に関する制度及び取得促進に係る実施方法を周知。 ・子どもが生まれた男性職員に対する休暇制度を周知。	
数値 男性職員の育児休業取得率		目標：30%以上（令和7年度） 現状：52.6%（令和4年度） 目標設定時：40%（令和2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） 現状：100%（令和4年度） 目標設定時：93.3%（令和2年度）			
女性の活躍推進のための	数値 女性の採用目標		【全体】 目標：35%以上（毎年度） 現状：23.1%（令和5年4月1日） 目標設定時：50%（令和3年4月1日） 【総合職】該当なし 目標： 現状： 目標設定時： 【技術系区分】該当なし 目標： 現状： 目標設定時：		
	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：10.3%（令和4年7月） 目標設定時：8.2%（令和2年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：30%（令和7年度末） 現状：20.6%（令和4年7月） 目標設定時：20.3%（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：10.9%（令和4年7月） 目標設定時：12.6%（令和2年7月）		
	1. 女性の採用の拡大	実施		【継続】 ・実効性のある広報活動等の実施 人事院が主催するセミナーへ参加し、間口を広げることに努めている。人事院主催の合同説明会及び独自に行った業務説明会において、地方開催にも積極的に参加して試験申込者の拡大を図るとともに、説明者として女性職員を配置し、女性志望者に対するきめ細かな業務説明を行い、そうした取組により女性志望者が順調に増加した。女性職員の採用者拡大を図るため、採用パンフレットにワークライフバランスのページを作成し、育児と家庭を両立させる女性職員のコメントを掲載し、1日の仕事の流れや研修制度の説明を充実させた。	

改革	2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施	<p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事管理の見直し 内閣官房で採用し、人事管理を行っている職員については、性別の差なく、当該職員の希望や適性に合わせて、情報収集分析業務や管理業務等様々な業務をさせることとしており、これに伴う、他省庁への出向の機会も付与している。育児休業を取得していた職員の職場復帰に当たり、取得可能な勤務制度の活用や部署内での業務分担を見直すことで育児休業前の業務に復帰させた。出産・育児休業後は育児短時間勤務や保育時間・育児時間を取得しながらの勤務を推奨している。また、職務復帰しやすく、かつ業務を継続できるよう、業務希望聴取を行っている。 ・管理職の意識改革 例年派遣している人事院主催の女性職員登用推進セミナーについて参加者募集の周知を行っている。 ・女性職員のキャリア形成支援 人事院等が主催する管理職候補者向けの研修やキャリアセミナー等に対し、組織内に単純に募集を掛けるだけでなく、候補となり得る職員には人事担当や上司から直接受講を促して積極的に参加させている。また、概ね1～2年で異動させ、多様な業務を担当させることで、組織全体を把握し、個人の希望や適性を見極める機会を付与している。 ・女性職員が抱える悩みや心配の相談ができる体制づくり 女性職員に限らず面談を行っており、本人の要望やキャリアパスを考慮して異動案を作成している。また、独自採用を行っている一部部局においては、新規採用された職員に対し、メンターをつけ、随時相談できる体制を整えている。
体制推進	各府省等における取組の推進	実施	<p>※重点項目「内閣官房全体として働き方改革を更に推進するための体制づくり」参照。</p>
ほかの			

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C	
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション	
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		※重点項目「法案等審査業務の効率化・合理化」及び「テレワーク中の課題等に対する取組」参照。	
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		【継続】 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。	
	調査 勤務時間管理システムの導入状況	本省	導入済み又は令和7年度までに導入予定		
		地方支分部局等（時期、範囲等）			
	3. マネジメント改革	実施		※重点項目「管理職のマネジメント能力向上に向けた環境整備」参照。	
	調査 エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況	【時期・対象者】年に一度（7～9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【その他備考等】			
	4. 仕事と生活の両立支援	実施		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し周知し、取得促進を図った。	
	数値 男性職員の育児休業取得率	目標：30%（計画期間（R3～R7年度）全体） 現状：50%（令和4年度） 目標設定時：100%（令和2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4年度） 現状：50%（令和4年度） 目標設定時：100%（令和2年度）			
	女性の活躍推進のための改革	数値 女性の採用目標	【全体】 目標：35%（計画期間（R3～R7年度）全体） 現状：0%（令和5年4月1日） 目標設定時：0%（令和2年度）		
数値 女性の登用目標		【本省課室長相当職】 目標：8%程度（令和7年度末） 現状：0.0%（令和5年7月1日） 目標設定時：8.0%（令和2年度末） 【係長相当職（本省）】 目標：35%程度（令和7年度末） 現状：52.6%（令和5年7月1日） 目標設定時：41.2%（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%程度（令和7年度末） 現状：50.0%（令和5年7月1日） 目標設定時：20.0%（令和2年度末）			
1. 女性の採用の拡大		実施		X（SNS）や人事院が主催する中央省庁WEBフェスタ等のオンラインでの業務内容の配信等を通じて積極的に広報活動を行った。	
2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成		実施		・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かけるとともに、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、参加の呼びかけを行った。	
推進体制等	各府省等における取組の推進	実施		・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、その結果について分析し、局内ポータルサイトにおいて周知した。	
ほかの					

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション
ワークライフバランスの推進のための働き方改	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		<p>【新規、継続】※重点項目「国会関係業務の効率化」参照。</p> <p>【新規、継続】※重点項目「オフィス改革」参照。</p> <p>【新規】 ・職員向けの勉強会の定期的な実施 令和4年6月に「こども薺が関見学デーに向けたアイデアソン」、11月に「SNSの運用と広報への活用」をテーマとし、各部局の広報担当者や興味関心がある職員を対象に勉強会を開催した。それぞれ15人、91人の参加申込みがあり、開催後のアンケートでも「今後の参考にしたい」や「引き続き開催してほしい」といった声があった。一方で、参加者ごとに広報に関する知識やスキルに差があるため、それを踏まえたテーマや内容になるように引き続き取り組んでいきたい。</p> <p>【新規】 ・E B P M研修の実施 令和4年4月より、オンデマンドによるE B P M研修を内閣府職員を対象に実施。経済財政関係部局や白書執筆担当を始め内閣府の多くの職員の受講促進を図った。（令和5年度も引き続き実施。）</p> <p>【新規】 ・白書作成における助言等支援 内閣府の各白書の特集章におけるテーマ検討やデータ分析等に関し、府内経験者幹部職員等により、白書作成部局への助言や知見の共有等を行う取組を令和4年度より実施した。（令和5年度も引き続き実施。）</p> <p>【新規】 ・健康診断受診率の向上 2022年12月に健康診断実施時期や検査項目に関するアンケートを実施。2023年5月の幹部会に前年度実施の健康診断部局別受診率資料を配布し、次官から受診率向上を指示。 2023年6月実施の健康診断から血液検査を35歳未満の希望者にも実施。6月実施の健康診断について部局別受診率及び受診者名簿を中間報告として各部局に配布し、管理職へ職員の健康診断受診勧奨を依頼。</p> <p>【新規】 ・サークル活動の促進 2022年10月から8号館食堂前スペースにサークル活動展示を開始。</p> <p>【継続】 ・共済による各種割引制度の提供 引き続き各種割引制度の提供を行うとともに、委託会社による各種キャンペーン実施の機会等に職員への制度周知を実施。</p> <p>【継続】 ・掲示板に、職員のライフイベントや目的に応じた情報（活用できる制度）をまとめたページを作成する。 ・GSSの導入に伴い新環境でのページを作成し、引き続き職員へ情報を提供する。</p>
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		<p>【職員】【継続】 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月より開始。令和4年度、令和5年度も継続運用中。 なお、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する予定（令和7年1月本格導入予定）。</p>
	調査	勤務時間管理システムの導入状況	<p>本省</p> <p>地方支分部局等（時期、範囲等）</p>	<p>導入済み又は令和7年度までに導入予定</p> <p>本府の本格運用を踏まえつつ、検討のうえ導入予定。</p>
				<p>【新規】 内閣人事局において、令和4年度に全管理職を対象とした「マネジメント能力向上のための管理職向けeラーニング」について、対象者に周知するとともに、未履修者に対しては、受講を促す働きかけを行った。結果として、対象者の約9割が履修した。内閣人事局において、令和5年度に新任管理職を対象とした「マネジメント能力等向上のための新任管理職向けeラーニング」について、対象者に周知を行った。結果として、対象者の約9割が履修した。また、部下を持つ課長補佐級、係長級職員に対して、マネジメントに役立つ、マネジメントテキストを案内を行った。 引き続き、内閣人事局、人事院が実施するマネジメント能力の向上を目的とした研修の周知を行っていく。</p>

革				<p>【新規】 内閣府において、令和4年度に全管理職を対象とした「内閣府の管理職に対する「マネジメント」研修」をオンラインで実施した。令和5年度においては、管理職に対して、内閣人事局及び人事院が行うマネジメント研修があることから、内閣府の実施するマネジメント研修は、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「内閣府の非管理職（6、7級相当補佐クラス）に対する「マネジメント」研修」をオンラインで実施した。 引き続き、内閣人事局及び人事院が実施するマネジメント能力の向上を目的とした研修の計画を確認しながら、内閣府として実施すべきマネジメント研修を実施していく。</p> <p>【新規】 令和5年度に幹部候補育成課程対象者向けの内閣府独自研修をオンライン及び対面で実施した。マネジメントの知識や1on1の実演を通じて、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。 次年度以降も毎年実施していく。</p>
	3. マネジメント改革	実施		<p>【時期・対象者】年に一度、本省の全職員を対象に実施。 【調査・分析のツール】内閣府掲示板（ポータルサイト）のアンケート機能により調査の上、職員が分析。 【フィードバック】各部局の幹部職・管理職へフィードバック。 【結果の活用】調査結果を踏まえつつ、府内職員と意見交換を行い、内閣府全体の働き方改革やDX推進に向けた取組に活用。 【その他備考等】2024年は春頃実施予定。</p>
	調査	エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況		
	4. 仕事と生活の両立支援	実施		<p>【継続】 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）の提出をするよう周知を行い、出生予定や休暇取得の意向の把握に努めている。</p> <p>【継続】 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内イントラネットに掲載。併せて、事務次官から部局長等へ本取得計画書兼フォローシートの作成指示。</p> <p>【継続】 ・保育施設状況の提供 引き続き他省庁等の保育施設情報を定期的に掲示板等を通じ提供。 ・シッターサービスの拡充 「共済のしおり」の配布を通じて共済組合提携のサービスを周知するとともに、委託会社提携のサービスについても各種機会を通じて周知。</p>
数値	男性職員の育児休業取得率		目標：30%（早期達成と継続） 現状：62.7% 目標設定時：68.0%（令和3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：72.5% 目標設定時：72.0%	
女性の活躍推進のための改革	数値	女性の採用目標	<p>【全体】 目標：35% 現状：56.5% 目標設定時：50.8% 【総合職】 目標：35% 現状：40.0% 目標設定時：40.0%</p>	
	数値	女性の登用目標	<p>【本省課室長相当職】 目標：14% 現状：9.4% 目標設定時：10.0% 【係長相当職（本省）】 目標：35% 現状：34.1% 目標設定時：34.1% 【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：20% 現状：13.9% 目標設定時：15.3%</p>	
	1. 女性の採用の拡大	実施		<p>【継続】 ・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・選定している。 ・「霞が関女子学生インターンシップ」（内閣人事局）や女子学生向け業務説明会（人事院）へ積極的に参加している。 ・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ている。 ・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。</p>
	2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施		<p>【継続】 ・「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。 ・若手職員キャリアセミナー（内閣人事局）への職員派遣を行った。</p>
推進体制等	各府省等における取組の推進	実施		<p>【新規】 2022年5月に官房長をトップとする大臣官房働き方改革・DX推進室を設置したほか、同年8月に各部局の職員を構成員とする働き方改革・DX推進チームを立ち上げた。また、同推進室では、2022年12月～2023年2月にかけて職員に対し働き方改革・DX推進に係るアンケート調査を実施し、その結果を踏まえつつ、組織横断的な働き方改革及びDXを推進している。</p> <p>【新規】 内閣府本府幹部会や総括課長会議の場を活用し、各部局の取組について共有した。</p>
ほかの				

**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5年度）
（重点項目含む全体像）**

大項目	中項目	A	B	C
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		※重点項目「執務環境の整備」、「テレワーク環境の整備」参照。
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	今後実施		【継続】デジタル庁が構築した勤怠管理システムの導入に向けた検討作業を実施。また、在庁時間や超過勤務の時間を客観的に把握するためエクセルのマクロ機能を用い、超過勤務報告を行った時刻を記録できるようにした。
	調査 勤務時間管理システムの導入状況	本省	導入済み又は令和7年度までに導入予定	
		地方支分部局等（時期、範囲等）	導入済み又は令和7年度までに導入予定	
	3. マネジメント改革	今後実施		※重点項目「マネジメントの強化」参照。
	調査 エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況			【時期・対象者】令和4年9月、全職員を対象に実施。 【調査・分析のツール】内閣人事局より提供を受けた調査ツール（エクセル）を利用。 【フィードバック】調査結果を庁内ポータルに掲示するとともに各部局に周知。 【結果の活用】調査結果の庁内研修内容への反映等。 【その他備考等】特になし。
4. 仕事と生活の両立支援	実施		【継続】本人又は配偶者に出産予定のある職員については、育児休暇・休業等の制度について周知するとともに、取得を奨励。また、本人の希望に沿う形で休暇となるよう、秘書課の各制度担当より積極的に取得方法のアドバイス等を実施。	
数値	男性職員の育児休業取得率	目標：30.0%（令和7年度末） 現状：47.1% 目標設定時：36.8%（令和2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：100.0%（令和7年度末） 現状：88.2% 目標設定時：73.7%（令和2年度）		
女性の活躍推進のための改革	数値 女性の採用目標	【全体】 目標：採用者に占める女性の割合を35%以上とすること（毎年度） 現状：57.9% 目標設定時：46.7%（令和2年度） 【総合職】 目標：総合職からの採用は実施していない 現状： 目標設定時： 【技術系区分】 目標：採用者に占める女性の割合を30%以上とすること（毎年度） 現状：25% 目標設定時：100%（令和2年度）		
	数値 女性の登用目標	【本省課室長相当職】 目標：7.0%（令和7年度末） 現状：4.7% 目標設定時：4.9%（令和2年度） 【係長相当職（本省）】 目標：17.0%（令和7年度末） 現状：12.5% 目標設定時：11.7%（令和2年度） 【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：15.0%（令和7年度末） 現状：10.5% 目標設定時：8.3%（令和2年度）		
	1. 女性の採用の拡大	実施		【継続】業務説明会や先輩職員との懇談の場において、女性職員のキャリアパスを明示し、入庁後のイメージをより具体的に持つことができるような案内や説明を行っている。
	2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施		【継続】面談等を通じて、育児休業から復職した者を含めた女性職員の意向を聴取し、その意向と適性を考慮した人事配置を行っている。
推進体制	各府省等における取組の推進	実施		【継続】働き方改革推進強化期間を設定し、働き方改革やワークライフバランスについて幹部から積極的にメッセージを発信するとともに、この期間に、働き方改革に関する取組を集中的に実施し、庁内の意識啓発を図った。
ほかの				

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C	
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選じた場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション	
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		※重点項目「各都府県・各地方事務所・支所の固有の事情を踏まえた業務の見直し、廃止など業務効率化への取組の実施」参照。 【新規】令和5年3月に、本局庁舎においてWi-Fi環境を整備した。また、職員の使用するパソコンを順次、14インチの持ち運べるものに交換を進めることにより、ペーパーレスで業務を遂行するための環境整備を行った。 【継続】従来から、管理職以上が集う主要な会議をペーパーレスで実施している。令和5年7月から12月にかけては、総長説明・委員会の会議87件のうち76件（87%）でペーパーレス会議を実施した。	
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		【継続】令和3年7月から当委員会独自の勤務時間管理システムを地方事務所・支所を含め全局的に導入し、そのシステムにおいて、勤怠情報、フレックスタイム、超過勤務等の登録や、登録された情報の管理を行うことが可能となっている。	
	調査	勤務時間管理システムの導入状況	本省	導入済み又は令和7年度までに導入予定	
			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	実施		※重点項目「管理職のマネジメント能力向上に向けた環境整備」、「テレワークマネジメントの推進」参照。	
	調査	エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況		【時期・対象者】年に一度（令和5年2月）、本局の課長補佐級以下の職員及び地方事務所・支所の課長級以下の職員を対象に実施。 【調査・分析のツール】総局内の電子掲示板に掲載した、内閣人事局作成の作成・集計ツールにより、調査・分析を実施。 【フィードバック】職員に対して、総局内の電子掲示板に調査結果の一部を掲載して周知。 【結果の活用】管理職に対して、管理職向け説明会において職員からの自由意見欄の記載内容について説明し意識を共有化。 【その他備考等】	
	4. 仕事と生活の両立支援	実施		【継続】男性職員の子の出生予定が判明した時点で、当該職員に出生予定届を人事課に提出させ、その後、人事課長から当該職員の所属長に対し、当該職員に育児に係る両立支援制度の利用を促すこと、休暇・休業を取得しやすい環境作りへ配慮すること、「男の産休・育児等取得計画書」を作成し人事課に提出することを、呼びかけている。 【継続】幹部職員、管理職及び部課に男性職員を有する職員等において、業績目標に、男性職員の育児休業等の取得を促進するための取組に係る目標を設定するよう、イントラネットを通じて周知し、当該取組の適切な実施について当該職員の人事評価に反映させている。	
	数値	男性職員の育児休業取得率	目標：30.0%（令和7年度末） 現状：80.0%（令和4年度） 目標設定時：40.7%（令和元年度）		
	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	合計5日以上の取得率 目標：100%（毎年度） 現状：83.3%（令和4年度） 目標設定時：92.6%（令和元年度）		
	女性の活躍推進のための改革	数値	女性の採用目標	【全体】 目標：35%超（毎年度） 現状：57.7%（令和5年4月1日） 目標設定時：55.6%（令和2年4月1日） 【総合職】 目標：35%超（毎年度） 現状：55.6%（令和5年4月1日） 目標設定時：50%（令和2年4月1日） 【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：12%程度（令和7年度末） 現状：11.8%（令和5年7月1日） 目標設定時：10.4%（令和2年12月1日） 【係長相当職（本省）】 目標：32%程度（令和7年度末） 現状：33.8%（令和5年7月1日） 目標設定時：28.9%（令和2年12月1日） 【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：11%程度（令和7年度末） 現状：8.3%（令和5年7月1日） 目標設定時：8.1%（令和2年12月1日）		
1. 女性の採用の拡大		実施		【継続】独自の女子学生向け業務説明会の開催、内閣人事局や人事院が主催する女子学生向けの業務説明会への参加など、女性職員の採用に向けた積極的な採用活動を行っている。採用者に占める女性割合の拡大に寄与していると考えられるところ、継続して行ってきたい。	
2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成		実施		【継続】ライフイベントや転勤等が控える若手女性職員に対し、人事課による面談を実施して職員一人ひとりの個別事情を把握し、不安の解消や職員の事情に応じた適切なアドバイスの付与、今後の適切な人事配置の検討に取り組んでいる。出産・育児期の者を含めた女性職員に今後のキャリアパスに關するヒアリングを行い、ヒアリングを踏まえた人事配置や研修参加者としての選定を実施している。	
推進等体制	各府省等における取組の推進	実施		※重点項目「継続した取組を実行するための体制整備」参照。 【新規】育休の承認の発令等ワークライフバランスに係る任用業務を円滑に行うため、任用担当者ワークライフバランス業務担当者との間で育児休業の取得や職場復帰に係る各種申請について共通の局内スレッドを活用する等適切に情報共有を行っている。	
ほかの					

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		<p>【継続】幹部職員等に対し、外部有識者による講演会を実施し、ワークライフバランスに関する意識啓発を促進したほか、庁内の各種会議において幹部職員からワークライフバランス推進に関する指示を行うなど、継続的にメッセージを発出した。</p> <p>【継続】各部局において、できる限り既存資料を活用し、不要な資料を作成しないなどの業務の合理化・効率化を実施した。</p> <p>【継続】電話・電子メールによる報告や、不急案件の置き決裁を奨励したほか、案件に応じて関係者が集まり、一括での検討・判断による方針決定を推進した。</p> <p>【継続】RPAによる業務の合理化・効率化のための専門チーム（以下「RPA専門チーム」という。）が、給与業務等の内部管理業務、情報システムの運用・保守業務など様々な業務を対象に自動化を実施し、各部局の定型業務の効率化を促進した。</p> <p>【継続】RPA専門チームの取組の一環として、汎用性の高いRPAツール（各種調査結果を自動集約するツール等）を、全職員が閲覧可能なポータルサイト上に掲載・共有し、庁内全体の業務効率化を推進した。</p> <p>【継続】スマートフォンのアプリケーションを活用し、庁舎外においても、答弁内容を迅速に確認できるように体制を整備しているほか、委員会の審議案件等を勘案し、待機を依頼する局部課を具体的に指示した上で、質問通告が出そろわないうちから庁内待機を縮小した。</p> <p>【継続】幹部職員等に対し、効率的な業務運営やワークライフバランスに資する取組に係る目標を設定させ、適切に人事評価へ反映させた。</p>
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	今後実施		<p>【継続】業務端末の使用記録による在庁時間の客観的把握を開始したほか、内閣人事局システムについて、令和6年度中に導入するため予算要求を行った。</p>
	調査 勤務時間管理システムの導入状況	本省 地方支分部局等（時期、範囲等）	導入済み又は令和7年度までに導入予定 附属機関・地方機関においても、内部部局と同時期に導入予定	
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	3. マネジメント改革	実施		<p>【継続】部下職員との個別面談の中で、担当業務の意義について説明して部下職員のやりがいを喚起したり、各職員の強みや改善すべき点についてフィードバックをしたりするなどして部下職員の成長を積極的に促すとともに、キャリア形成に係る助言を行うように努めた。</p> <p>【継続】若手職員に対して行政実務上の基礎的な知識や業務の進め方について、あらかじめ研修を行い、スムーズな通常業務の実施につなげるなどの人材育成を図った。</p> <p>【継続】幹部職員に対し、外部有識者による講演会を実施し、マネジメント能力の向上に努めた。</p> <p>【継続】幹部職員等によるマネジメント状況を把握し、課題の発見や取組の改善につなげるため、職員のエンゲージメントや職場環境に係る調査を実施した。</p>
	調査 エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況		<p>【時期・対象者】年に一度（1月～2月）、内部部局の課長以下全職員</p> <p>【調査・分析のツール】マクロツールにより調査・分析を実施</p> <p>【フィードバック】各課ごとに取りまとめた結果を各局幹部へ伝達するとともに、庁内全体について取りまとめた結果を全職員が閲覧可能な庁内ポータルに掲載</p> <p>【結果の活用】各課ごとに取りまとめた結果を各局幹部に伝達し、マネジメント改革等に活用</p> <p>【その他備考等】</p>	
	4. 仕事と生活の両立支援	実施		<p>【継続】両立支援制度の周知と同制度を活用しやすい職場環境の整備に努めた。</p> <p>【継続】職員の個別の事情を勘案しつつ、柔軟な人事管理を行った。</p> <p>【継続】職場の実態や職員の利用ニーズを把握し、必要に応じて保育施設やシッターサービス等の育児支援サービスについて適切な対応に努めた。</p> <p>【継続】男性職員による「男の産休」及び育児休業の取得促進により育児に伴う休暇・休業を1か月以上取得させることを目指し、プライベートに配慮しつつ、各所属における対象職員の確実な把握や育児休業等取得計画の作成、人事担当課への報告、対象職員等の異動時の確実な引き継ぎを徹底するとともに、取組が低調な所属に対しては、人事担当課から個別に連絡を行った。</p> <p>【継続】出産予定、育児及び介護等に関するコミュニケーションシートを活用し、個々の職員の事情に応じた配慮がなされるよう環境を整備した。</p> <p>【継続】育児休業職員に対し、メールを送付して情報提供するなどコミュニケーションを図った。</p> <p>【継続】転居を伴う職員の異動内示を可能な限り早期に実施するよう努めた。</p>
数値	男性職員の育児休業取得率	目標：30%（令和5年10月に1週間以上の取得率を85%に改正） 現状：51.4%（令和4年度） 目標設定時：5.4%（平成30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% 現状：93.8%（令和4年度） 目標設定時：不明		
数値	女性の採用目標	<p>【全体】</p> <p>目標：35%（機関ごと毎年度） 現状：37%（令和5年4月1日） 目標設定時：27%（平成31年4月1日）</p> <p>【総合職】</p> <p>目標：35%（毎年度） 現状：29.6%（令和5年4月1日） 目標設定時：25.9%（平成31年4月1日）</p> <p>【技術系区分】</p> <p>目標：30%（毎年度） 現状：35.1%（令和5年4月1日） 目標設定時：11.4%（平成31年4月1日）</p>		

女性 の 活躍 推進 の ため の 改革	数値	女性の登用目標	<p>【本省課室長相当職】 目標：4.0%（令和7年度末） 現状：1.8%（令和4年7月） 目標設定時：1.2%（平成30年7月）</p> <p>【係長相当職（本省）】 目標：13.0%（令和7年度末） 現状：13.7%（令和4年7月） 目標設定時：13.2%（平成30年7月）</p> <p>【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：10.0%（令和7年度末） 現状：5.2%（令和4年7月） 目標設定時：3.2%（平成30年7月）</p>	
	1. 女性の採用の拡大	実施	【継続】募集パンフレットやウェブサイト（SNSを含む。）、業務説明会等で女性職員を積極的に取り上げるほか、女性対象の業務説明会を開催するなどして、女性を対象とした募集活動の強化に努めた。	
	2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施	<p>【継続】職員の能力・適性に応じた柔軟な人事管理を行うとともに、各役職や勤務年数に応じた研修を実施した。</p> <p>【継続】幹部職員に対し、外部有識者による講演会を実施し、警察庁における女性職員の登用促進に向けた取組等への理解を促進した。</p> <p>【継続】「女性職員のワークスタイル事例集」を活用し、ロールモデルとなり得る職員の経験談の周知等によりキャリアパスを提示するなどして、女性職員のキャリア形成の支援や、仕事と育児の両立支援等に努めた。</p> <p>【継続】機関ごとに、女性職員が更衣、休憩等に利用できる場所の確保に努めた。</p>	
体推 等 制 進	各府省等における取組の推進	実施	「警察庁ワークライフバランス等推進会議」を設置し、取組計画の推進を図った。	
ほ そ か の				

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		【新規】業務見直し・DX推進コンテストを開催し、各課室におけるデジタル化の好事例を事務局内で共有するとともに、優良事例については内閣人事局・人事院・デジタル庁共催の「ワークスタイル変革アワード」にもエントリーし、1次選考を通過した質の高い取組もあった。また、DX推進チームが中心となり、業務に利用可能なツールを使った職員向けのワークショップを複数回開催し、組織全体のデジタル化推進の機運を高めた。
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		【新規】令和5年3月より勤怠管理システムの利用を開始し、職員の正確な在庁時間を把握できるようになった。
	調査 勤務時間管理システムの導入状況	本省 地方支分部局等 (時期、範囲等)	導入済み又は令和7年度までに導入予定	
	3. マネジメント改革	実施		実施内容等については下記のとおり
	調査 エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況	【時期・対象者】年に一度（年度末）、全職員を対象に実施。 【調査・分析のツール】内閣人事局が実施する「国家公務員の働き方改革と女性職員活躍に関する職員アンケート」 【フィードバック】傾向を幹部職員に報告した。 【結果の活用】人事担当において傾向を分析した結果を踏まえ、組織として対応が必要と考えられる事項については「個人情報保護委員会における女性職員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」の改正を行って改善を図るとともに、他面観察等と合わせて組織全体の人材マネジメントの参考とした。 【その他備考等】		
	4. 仕事と生活の両立支援	実施		目標及び現状等については下記のとおり
数値 男性職員の育児休業取得率	目標：30.0%（令和7年度末） 現状：50.0%（令和4年度） 目標設定時：0.0%（令和3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：100.0%（令和7年度末） 現状：0.0%（令和4年度） 目標設定時：66.7%（令和3年度）			
女性の活躍推進のための改革	数値 女性の採用目標	【全体】 目標：35.0%（毎年度） 現状：75.0%（令和5年4月1日） 目標設定時：100.0%（令和3年4月1日） 【総合職】 目標：30.0%（採用を行う場合） 現状：該当なし 目標設定時：該当なし 【技術系区分】 目標：30.0%（令和7年度） 現状：0.0%（令和5年4月1日） 目標設定時：0.0%（令和3年4月1日）		
	数値 女性の登用目標	【本省課室長相当職】 目標：10.0%（令和7年度末） 現状：0.0%（令和5年7月） 目標設定時：6.3%（令和3年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：30.0%（令和7年度末） 現状：28.6%（令和5年7月） 目標設定時：29.0%（令和3年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：17.0%（令和7年度末） 現状：17.5%（令和5年7月） 目標設定時：25.6%（令和3年7月）		
	1. 女性の採用の拡大	実施		【継続】パンフレットへの女性職員からのメッセージ等の掲載や、業務説明会・オンライン配信等への女性職員の派遣を積極的に活用し、幅広い層の女性に公務の魅力を伝えたことで、採用者に占める女性の割合は前年度よりも大幅に増加した。
	2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施		【継続】人事部や内閣人事局等が主催するキャリアアップ研修等への参加を積極的に推奨した。
推進体制等	各府省等における取組の推進	今後実施		【継続】働き方改革等を推進するため必要な定員を要求する等して、出向者を中心とした現在の人事担当の体制を、将来の委員会運営を担うプロパー職員を中心とした体制へと順次移行させるべく育成を図り、人材の確保・育成について中長期的なビジョンを検討できる体制としていく。
ほかの				

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		<p>※重点項目「業務効率化・デジタル化」参照。</p> <p>○ペーパーレス化の推進 【継続】 ・審議会や庁内幹部会等において、タブレット端末を使用したペーパーレス会議やオンライン会議を実施した。 ・庁内全ての執務室において無線LAN機能を導入し、定例会議や幹部への説明、省庁内の打合せ等についても席上端末の持ち込みやSkypeで参加できる環境を整備している。</p> <p>○業務配分の見直しや機動的人員配置による業務負荷集中の回避 【継続】 ・管理職員等に対し、自らが担当する事務や部下職員が行う事務の効率化や見直しに取り組むとともに、一部の職員に過重な負担がかからないよう事務分担を配慮するよう要請している。</p>
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		<p>○超過勤務の縮減の徹底 【継続】 ・超過勤務の上限規制に伴い、更なる超過勤務の縮減を周知。また、在宅で国会対応等を行うための環境整備や席上端末の持ち帰りを進めるなどし、職場在庁時間の縮減に努めている。 ・職員が、正規の勤務時間外に業務を実施する場合、課室長等へ事前にその理由及び所要見込時間を申告し、上司（課室長等）がこれを確認するなど超過勤務の必要性の事前確認を引き続き徹底している。 ・職員が勤務時間を報告する勤務時間申告簿に超過勤務の理由及び所要見込時間を記載することで、各局人事担当を通じて庁内全体の超過勤務状況を適時把握している。 ・職員に超過勤務の意識を強く持たせ、超過勤務が多い職員に対しては、職員本人から理由を伺うとともに、原因分析及び有効な対策を検討し、上司や各局人事担当と共有している。 ・前月の超過勤務が一定の時間を超えた職員に対しては、健康管理医による面接指導を行うこととしている。</p> <p>○フレックスタイム制の拡充 【新規】 ・人事院規則の改正に伴いフレックスタイム制度に関する訓令等を改正し、コアタイム、フレキシブルタイム等について柔軟な働き方を実現できる体制を整備した（コアタイム：2時間、フレキシブルタイム午前5時～午後22時）。 【継続】 ・勤怠管理を一部電子化することにより、フレックス申請・承認・変更手続きをオンラインで行えるように整備した。また、それに伴い、申請方法等の簡素化を図り、職員へ周知徹底した。 ・職員の柔軟な働き方の実現に資するため、庁内におけるフレックスタイム制の概要やQ&Aをポータルサイトに掲載するなど周知を図り、適切な公務運営の確保を前提に、希望する職員には可能な限り適用するよう努めた。</p>
	調査 勤務時間管理システムの導入状況	本省 地方支分部局等 (時期、範囲等)	導入済み又は令和7年度までに導入予定	
	3. マネジメント改革	実施		<p>※重点項目「若手職員のキャリアパスの明確化」、「若手職員への成長機会の付与」、「マネジメント層へのマネジメント改革」参照。</p>
調査 エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況			<p>【時期・対象者】毎年1度（令和4年度は2月上旬）実施・金融庁で働く全職員が対象（非常勤職員を含む） 【調査・分析のツール】外部調査機関に調査を委託・回答結果（Excelデータ）を担当部署が分析。 【フィードバック】全職員に対して総括的な調査結果を周知するほか、マネジメント層に対してはより詳細な分析結果をフィードバック。 【結果の活用】「仕事」「成長機会」「トップマネジメント」「上司」「職場環境」など、様々な面から職員の満足度を測定し、その結果を庁内の働き方改革や人材育成・マネジメントに係る取組みに反映。 【その他備考等】</p>	
4. 仕事と生活の両立支援	実施		<p>○休暇の取得促進 【継続】 ・休暇計画表等を活用し、夏季休暇・年末年始・GW等と組み合わせ連続休暇の取得を促進した。 ・毎月の休暇予定を課内で共有することを周知・実行し、月1日単位の年次休暇取得を促進した。 ○男性職員の家庭生活参画促進 【継続】 ・仕事と育児の両立支援制度や介護制度の周知を行い、育児や介護を行う職員に対する周囲の理解を図った。男性職員の育児休業や配偶者出産休暇・育児参加のための休暇制度等については、職員へ浸透してきており、男性の育児休業の新規取得率については前年度より増加している。 ・父親になる予定の男性職員が所属する課室の管理職に対し、育児関連の各種休暇制度の説明及び休暇の取得促進（対象職員に対する直接的な声かけを要請）に向けた環境整備の要請をメールにて実施した。 ・対象となる男性職員の育児休業・休業の取得状況を把握し、当初の3か月間は1か月毎に、その後は四半期毎に取得計画表フォローシートのフォローアップを実施している。 ・厚生事業の一環として、外部講師による講話を開催した。 ・子育て・介護職員プロジェクトにおいて取りまとめた「サバイバルガイド（仕事と育児の両立 お役立ち情報集）」を随時更新し、全職員へ共有している。</p>	

			<p>・内閣人事局が実施している「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オンライン講座」を全ての管理職に受講するよう要請した。</p> <p>・イクメンサポート（冊子）等を活用し、男性職員に対して育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得促進を呼びかけた。</p> <p>・男性職員の育児休業取得例を紹介し、異動期等における「ハトントンタッチ型」の長期取得を呼びかけている。</p> <p>・男性職員の育児参加に関する取組（男性職員の1か月以上の育児休業等の取得）について、概要やQ&Aをポータルサイトに掲載し、周知を実施している。</p> <p>・父親になる予定の男性職員から「子の出生予定届」を提出してもらい、本人のみならず、管理職や上司に対しても育児関連の各種休暇制度について説明するとともに、休暇の取得促進に向けて環境整備を要請した。</p> <p>○育児・介護等に係る職員（男女全て）の状況のきめ細やかな把握 【継続】</p> <p>・子の送り迎え等の育児・介護等による時間制約の情報について、全職員が記入する身上申告書において把握し、身上ヒアリングにおいて上司及び人事担当者が確認している。</p> <p>○育児休業取得職員と人事担当部局等の職員との定期的なコミュニケーション 【継続】</p> <p>・メールマガジン等により、必要に応じて、定期的に職場の情報を提供している。</p> <p>・育児休業中の職員に対しても、人事担当者との身上ヒアリング等を実施した。</p>
数値	男性職員の育児休業取得率	<p>目標：30%（令和7年）</p> <p>現状：67.4%（令和4年度）</p> <p>目標設定時：6.3%（平成26年度）</p>	
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	<p>目標：両休暇合計5日以上取得率100%（毎年度）</p> <p>現状：60.5%（令和4年度）</p> <p>目標設定時：21.3%（平成26年度）</p>	
女性の活躍推進のための改革	数値	女性の採用目標	<p>【全体】</p> <p>目標：35%（毎年度）</p> <p>現状：43.9%（令和5年4月1日）</p> <p>目標設定時：47.2%（平成27年4月1日）</p> <p>【総合職】</p> <p>目標：設定なし</p> <p>現状：25.0%（令和5年4月1日）</p> <p>目標設定時：45.5%（平成27年4月1日）</p> <p>【技術系区分】該当なし</p> <p>目標： 現状： 目標設定時：</p>
	数値	女性の登用目標	<p>【本省課室長相当職】</p> <p>目標：10%（令和7年度末）</p> <p>現状：7.6%（令和5年7月）</p> <p>目標設定時：2.4%（平成27年7月）</p> <p>【係長相当職（本省）】</p> <p>目標：30%（令和7年度末）</p> <p>現状：34.5%（令和5年7月）</p> <p>目標設定時：19.8%（平成27年7月）</p> <p>【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】</p> <p>目標：17%（令和7年度末）</p> <p>現状：16.2%（令和5年7月）</p> <p>目標設定時：8.4%（平成27年7月）</p>
		1. 女性の採用の拡大	実施

	2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施	<p>○女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消 【継続】 ・当庁はもとも女性職員の職域は固定されておらず、今後ますます女性幹部が増えていくことを踏まえ、引き続き、職域に囚われない、柔軟な人事配置を検討していく。</p> <p>○管理職の候補となり得る女性職員の計画的な育成（配置、研修、個別の育成方針の策定等） 【継続】 ・人事院が実施している「本府省女性職員キャリアアップセミナー」及び「行政研修（特別課程）」に女性職員を派遣した。</p> <p>○転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小 【継続】 ・当庁は、転居を伴う異動は限定的であるものの、転居を伴う異動を行う場合には、本人の家庭の事情等を配慮の上、決定している。 ・配偶者の一時的な地方転勤への同行する職員が、転居先の自宅から当庁の業務をテレワークで行う取組を実施した。</p> <p>○女性職員の登用の拡大に向けた管理職員向けの啓発活動の実施 【継続】 ・子育て・介護職員プロジェクトにおいて取りまとめた「サバイバルガイド（仕事と育児の両立 お役立ち情報集）」を随時更新し、全職員へ共有している。 ・内閣人事局が実施している「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オンライン講座」を全ての管理職に受講するよう要請した。</p> <p>○女性職員のキャリア形成支援、意欲向上 【継続】 ・内閣人事局が実施している「若手女性職員キャリアセミナー」、「中堅女性職員キャリアデザインセミナー」に職員を派遣した。 ・人事院が実施している「本府省女性職員キャリアアップ研修」に職員を派遣した。 ・女性職員を積極的に責任あるポストに登用するとともに、民間企業や海外等への出向等、多様な職務の機会を付与した。 ・人事担当者が直接職員と面談し、将来の希望、進路の悩み等を聞き、必要な助言等を行った。 ・新規採用者をメンティーとしたメンター制度やカウンセラー制度を設け、女性のメンターや相談員を配置するなど、相談しやすい環境を整備している。 ・本人の意向等を把握した上で、必要な職務経験を付与できるよう各専門分野を意識した人事運用を行いつつ、また、結婚や出産・子育て期を迎える前の段階で、海外留学や出向等の機会を与えられるよう人事管理を行っている。</p>
推進体制	各府省等における取組の推進	実施	<p>【継続】 ・取組計画に基づく取組状況について、毎年度1回フォローアップを行い、結果を金融庁ホームページに公表している。</p>
ほかの			

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション
ワークライフバランス改革の推進のための働き	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		※重点項目参照
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の	実施		※重点項目参照
	調査 勤務時間管理システムの導入状況	本省	導入済み又は令和7年度までに導入予定	
		地方支分部局等（時期、範囲等）	地方支分部局等なし	
	3. マネジメント改革	実施		※重点項目参照
	調査 エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況	【時期・対象者】 2022年6月 職員60名 【調査・分析のツール】 各課へアンケート調査を実施し、改善策を検討 【フィードバック】 アンケート調査内容を各幹部まで伝達 【結果の活用】 「消費者庁働き方改革アクションプラン」を策定した。		
4. 仕事と生活の両立支援	実施		男性の育児休暇取得率が31.3%、男性の配偶者出産休暇が87.5%、育児参加のための休暇が68.8%となっており、引き続き男性の育児への参画を促進する。	
数値	男性職員の育児休業取得率	目標：30%（令和7年度） 現状：31.3%（令和4年度） 目標設定時：0%（令和元年）		
	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：5日以上 現状：87.5%（配偶者出産休暇）68.8%（育児参加のための休暇）（令和4年度） 目標設定時：66.7%（令和元年）		
女性の活躍推進のための改革	数値 女性の採用目標	【全体】 目標：50%（毎年度） 現状：81.8%（令和5年4月1日） 目標設定時：60%（令和3年4月1日） 【総合職】 目標：35%（毎年度） 現状：66.7%（令和5年4月1日） 目標設定時：66.7%（令和3年4月1日） 【技術系区分】 目標：30%（令和7年度） 現状：100%（令和5年4月1日） 目標設定時：100%（令和3年4月1日）		
		【本省課室長相当職】 目標：15%（令和7年度末） 現状：12.5%（令和5年7月） 目標設定時：3.4%（令和3年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：35%（令和7年度末） 現状：31.2%（令和5年7月） 目標設定時：38.1%（令和3年7月） 【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：26.5%（令和5年7月） 目標設定時：25.3%（令和3年7月）		
	1. 女性の採用の拡大	実施		広報活動・採用活動に当たっては、オンラインも活用し、また、女性（技術系区分を含む。）職員を積極的に派遣し、女性の採用に努めた。その結果、令和5年度は試験採用で目標以上の値を達成した。また、選考採用においても、女性の採用に努め、令和4年度に採用した4名のうち3名は女性となった。引き続き積極的な女性の採用に努める。
2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施		国会関係業務への女性職員の配置など、人事配置の慣習にとらわれることなく、女性職員の職域拡大を積極的に行った。今後も女性職員の採用拡大とともに将来に向けプロパー職員の育成を進めていく。	
等体推 等制進	各府省等における取組の推進	実施		消費者庁女性活躍・ワークライフバランス推進実施本部（本部長：消費者庁長官）が、計画の策定、推進、フォローアップを行っている。
ほかの				

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C	
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選じた場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション	
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		【継続】 ・テレワークの推進 「カジノ管理委員会テレワーク推進計画について（令和3年9月8日情報化統括責任者決定）」において、非常時における業務継続及び時間制約がある職員等の能力発揮に資するため、テレワークを活用した柔軟な働き方を推進している。令和4年におけるカジノ管理委員会のテレワークについては全職員のうち約9割の職員が週1回以上のテレワークを実施しているところである。	
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		【継続】 ・勤務時間管理のシステム化 令和4年度から具体的な検討を開始し、令和5年9月に当委員会独自の「勤務時間管理システム」の運用を開始した。出勤簿、休暇簿及びフレックスタイト割振簿等を電磁記録化することにより、申請から承認までのシステム化を実現した。	
	調査	勤務時間管理システムの導入状況	本省 地方支分部局等（時期、範囲等）	導入済み又は令和7年度までに導入予定 該当なし	
	3. マネジメント改革	実施		※重点項目「管理職のマネジメント向上」参照	
	調査	エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況		【時期・対象者】年に一度、全職員を対象に実施している。 【調査・分析のツール】内閣人事局配布のツールにて実施 【フィードバック】全職員へメールにてフィードバック 【結果の活用】課題に対する改善策を担当者と協議し、改善可能なものから適宜改善している。 【その他備考等】	
	4. 仕事と生活の両立支援	実施		【継続】 ・男性の育児への参画促進 令和4年度男性職員の育児休業取得率75%、男の産休取得率100%を達成した。	
	数値	男性職員の育児休業取得率	目標：30%（令和7年） 現状：75%（令和4年度） 目標設定時：13%（令和2年）		
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% 現状：100%（令和4年度） 目標設定時：100%			
女性の活躍推進のための改革	数値	女性の採用目標	【全体】 目標：35%以上 現状：100%（令和5年4月1日） 目標設定時：30%以上 【総合職】 目標：該当なし 現状： 目標設定時： 【技術系区分】 目標：該当なし 現状： 目標設定時：		
	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：7.1%（令和5年7月1日現在） 目標設定時：7%（令和2年度末） 【係長相当職（本省）】 目標：30%（令和7年度末） 現状：20.3%（令和5年7月1日現在） 目標設定時：30%（令和2年度末） 【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：14.0%（令和5年7月1日現在） 目標設定時：12%（令和2年度末）		
	1. 女性の採用の拡大	実施		【継続】 ・女性の採用の拡大 令和5年4月1日において、採用者における女性割合100%を達成した。	
	2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施		【継続】 ・女性職員の計画的育成 管理職候補となり得る女性職員について計画的な育成を行っている。	
推進体制等	各府省等における取組の推進	実施		【継続】 ・職員の声の把握、エンゲージメント調査等の実施 令和4年9月に職員のエンゲージメントや職場環境等に関する調査を実施した。	
かほのそ					

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		チャットツール（Slack）や文書の共同編集機能（sharepoint）を業務に取り入れることで、情報共有の幅が広がったが、共存するoutlookやTeamsとの使い分けが課題。
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		非常勤職員が約半分を占める組織であり、勤務時間も様々なことから、徹底した管理には時間を要している。
	調査 勤務時間管理システムの導入状況	本省 地方支分部局等（時期、範囲等）	導入済み又は令和7年度までに導入予定 -	
	3. マネジメント改革	実施		下記に記載のとおり
女性の活躍推進のための改革	調査 エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況			【時期・対象者】令和4年度は組織サーベイを2回実施。 【調査・分析のツール】外注・Microsoft foamにて回答を収集 【フィードバック】全職員が参加するオールハンズミーティングにて結果を共有 【結果の活用】環境改善のための課題としてあがった「必要な情報がオープンに共有される仕組みの構築」として、情報の一元管理と目標の進捗共有を図るための会議体の整備や、「業務負荷の高い環境の改善」として、担務の精緻化やFTEベースでの稼働量の把握ができる仕組みの構築を実施した。 【その他備考等】
	4. 仕事と生活の両立支援	実施		下記に記載のとおり
	数値 男性職員の育児休業取得率		目標：30%以上（令和6年度末） 現状：66.7% 目標設定時：46.2%	
	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%（5日以上） 現状：60.0% 目標設定時：61.5%	
女性の採用の拡大	数値 女性の採用目標			【全体】 目標：35% 現状：46.7% 目標設定時：42.9% 【総合職】 目標：35%以上 現状：33.3% 目標設定時：50.0% 【技術系区分】 目標：30%以上 現状： 目標設定時：
	数値 女性の登用目標			【本省課室長相当職】 目標：10% 現状：5.3% 目標設定時：6.3% 【係長相当職（本省）】 目標：30% 現状：18.1% 目標設定時：16.3% 【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：17% 現状：11.6% 目標設定時：8.5%
	1. 女性の採用の拡大	実施		取組時期：常時 取組内容：採用担当内に女性職員を配置するとともに、各種説明会やイベント等においても女性職員を1名以上は置くようしており、女性に対する情報発信や働きやすさなどのアピールなどを特に心がけている。 取組成果：この取組もあってか訪問者の内訳としても女性が増えた。また、R5年度（R6年度入庁予定）の採用実績としても、総合職、一般職（大卒、高卒）、経験者採用（総合職係長級）における女性の割合はおよそ5割程度となった。 改善点・課題：庁内のリソースの都合もあり、女性職員は出向者が多いこと 次のアクション：出向者のみならず直近で採用した女性職員を積極的に採用等の業務に協力いただき、安定的に女性職員の確保を図ること。
2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施未定		各ポストへの登用は出向元の登用状況に大きく左右されるという特殊事情により、デジタル庁において女性職員の登用目標を設定して計画的に取り組むことは困難を伴うが、出向元の各府省等と協議・連携しながら、女性の採用・登用の拡大に向けた取組を進める。	
体制推進	各府省等における取組の推進	実施		戦略・組織グループに所属する人事チームにて推進体制を構築。継続的にWLB推進や女性活躍のための取組を進めていく。
ほかの				

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C	
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション	
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		【継続】 ・文書管理システム（EASY）の導入 復興庁におけるPC環境においては、内閣府LAN（共通システム）を利用していたところ、同LANではセキュリティ等の関係上、ネット検索等の動作が遅いなど、職員の業務に影響が生じていたところ、令和5年度より、GSS化がなされPC環境はかなり改善された。今後は、GSS化により新PCに備わった各種ツール（MicrosoftTeamsなど）を最大限活用し業務効率に資することが課題。 今後も継続して業務環境のデジタル化について検討・整備を行っていく。	
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の	実施		※重点項目「勤務時間のシステム化」にて記載。	
	調査	本省	導入済み又は令和7年度までに導入予定		
	勤務時間管理システムの導入状況	地方支分部局等（時期、範囲等）	本庁と同時期に導入予定。（令和6年度導入予定）		
	3. マネジメント改革	実施		【継続】 ・人事評価（評価者講座やe-ラーニング）で、管理職のマネジメント能力が重視されていることを都度周知 今後も継続して庁内周知や他府省にて開催している各種講座等への積極的な参加を呼びかけていく。	
	調査	エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況	【時期・対象者】年に一度（令和4年6月）、全職員を対象に実施。 【調査・分析のツール】内閣人事局配布の調査票ツールにより調査及び集計を実施。 【フィードバック】本庁内総括部門担当及び担当幹部に報告。 【結果の活用】当該調査にて改善・要望等の意見が多かったものに関しては、令和4年度取組計画の改定の際に反映した。（重点項目の設定に反映） 【その他備考等】令和5年度以降も継続して実施。		
	4. 仕事と生活の両立支援	実施		【継続】 ・子の出生が見込まれる職員に対し、両立支援制度の概要を説明し、各種制度の利用促進を実施。 ・子の出生が見込まれる職員の上司に対し、当該職員との面談実施の勧奨を行うとともに、制度利用計画の作成を通じて、各種制度の取得促進を実施。 今後も継続して各種制度の取得促進のため、上記取組のほか内閣人事局等が行うセミナー等への積極的な参加を呼びかけ意識啓発や周知等を行っていく。	
数値	男性職員の育児休業取得率	目標：30.0%（毎年度） 現状：57.1%（令和4年度） 目標設定時：40.0%（令和3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：100.0%（毎年度） 現状：100.0%（令和4年度） 目標設定時：80.0%（令和3年度）			
女性の活躍推進のための改革	数値	女性の採用目標	※常勤職員の採用は行っていない。		
	数値	女性の登用目標	【本省課室長相当職】 目標：10.0%（令和7年度末） 現状：0.0%（令和5年1月） 目標設定時：4.5%（令和3年1月） 【係長相当職（本省）】 目標：30.0%（令和7年度末） 現状：20.4%（令和5年1月） 目標設定時：21.5%（令和3年1月） 【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：17.0%（令和7年度末） 現状：5.6%（令和5年1月） 目標設定時：0.0%（令和3年1月）		
	1. 女性の採用の拡大	実施未定	常勤職員の採用は行っていないため。		
	2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施未定	復興庁の定員職員は全て他府省等からの出向者であるため、出向元と協議・連携を行いながら登用拡大を図る。		
等体推 等制進	各府省等における取組の推進	実施		【継続】 ・指針記載の取組の推進①～④について実施 今後も継続して実施していく。	
かほの					

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C	
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション	
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		※一部重点項目「生産性の向上」参照 【継続】 ・テレワークの更なる定着のために、テレワーク勤務がしにくい原因として、業務効率の低下やコミュニケーションが困難であることが挙げられることから、テレワーク時のマネジメント・コミュニケーション方法を資料化して周知	
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		【継続】 ・各職員の端末ログオン・オフ時刻を取得し、当該客観的データに基づく勤務時間管理の徹底を実施 ・次期総務省LANのGSSへの移行予定を踏まえ、デジタル庁の提供する勤怠管理アプリの導入による勤務時間管理のシステム化を予定	
	調査	勤務時間管理システムの導入状況	本省 地方支分部局等（時期・範囲等）	導入済み又は令和7年度までに導入予定 本省の導入に合わせて全地方支分部局においても導入予定	
	3. マネジメント改革	実施		※重点項目「モチベーションの向上」参照	
	調査	エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況		【時期・対象者】全ての職員を対象に11月～1月（令和4年度）に実施。 【調査・分析のツール】Microsoft Forms 【フィードバック】省内のポータルサイトに掲載するとともに、メールで周知。 【結果の活用】大臣官房秘書課において分析結果を夏期に実施する働き方改革集中取組期間の取組にかかるとともに、各部署でも分析結果を取組にかかす。 【その他備考等】アンケート結果に基づく課題解決のための「対話」について、省内向け研修を実施。有志職員により実際に「対話」を行うワークショップを実施。	
	4. 仕事と生活の両立支援	実施		・昨今、急速に広まった早出遅出勤やフレックスタイム制の定着に向け、職員の誰もが目に付くよう省内ポータルサイト上で制度の周知や活用事例を紹介 ・ゴールデンウィーク、夏季及び年末年始において「休暇の使用計画表」の活用を通じた連続休暇等の取得について事務連絡を发出する等、年次休暇の取得を奨励	
	数値	男性職員の育児休業取得率	目標：30%（令和3年度） 現状：66.3%（令和4年度） 目標設定時：49.4%（令和3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：両休暇合計5日以上取得率100%（平成31年度） 現状：75.0%（令和4年度） 目標設定時：70.2%（平成31年度）		
	女性の活躍推進のための改革	数値	女性の採用目標	【全体】 目標：35%以上 現状：40.6%（令和4年4月1日付け採用者数） 目標設定時： 【総合職】 目標：設定なし 現状：37.9%（令和4年4月1日付け採用者数） 目標設定時：— 【技術系区分】 目標：設定なし 現状：37.5%（令和4年4月1日付け採用者数） 目標設定時：—	
		数値	女性の登用目標	【本省課室長相当職】 目標：10%程度（令和7年度末） 現状：5.6%（令和4年7月） 目標設定時：3.7%（2020年） 【係長相当職（本省）】 目標：35%程度（令和7年度末） 現状：33.4%（令和4年7月） 目標設定時：32.0%（2020年） 【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：17%程度（令和7年度末） 現状：11.4%（令和4年7月） 目標設定時：9.5%（2020年）	
1. 女性の採用の拡大		実施		【継続】各種説明会や採用パンフレットにおいて、現に育児等を行いながら勤務している女性職員による説明や省としての働き方改革の取組を説明するなど優秀な職員を幅広く採用できるよう広報活動を行っている。	
2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成		実施		【継続】Ⅱ・Ⅲ種試験・一般職・専門職試験採用者についても男女共に本人の適性・能力等を勘案し、極めて優れた能力を有すると認められる職員について、管理職員への登用を視野に入れた職務機会の付与に努めている。 また、男女共に本人の適性・能力等を勘案し、国会対応を要するポストや法案担当等をはじめ多様なポストへの登用に努めている。	
推進体制	各府省等における取組の推進	実施		【継続】令和4年7月～9月を働き方改革の集中取組期間とし、超過勤務の縮減、休暇取得促進、コミュニケーション活性化等の具体的取組を強力に行うほか、省内職員のスキルアップにつながる取組等、新たな取組を試行、着手し、働き方改革の取組を推進。取組の結果をフォローアップして、今後の取組にかかす。	
かほの					

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C	
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション	
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		※重点項目「テレワークを始めとした柔軟な働き方の推進」参照。	
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		【継続】内閣人事局が開発した勤務時間管理システムのサーバ構築作業を令和4年度に完了し、試行等の実施を経て、令和6年1月から、法務本省において運用を開始した。また、令和3年4月以降、課室長等の管理職員を含めた常勤職員を対象に、毎月の在庁時間状況を把握の上、部局別結果を各部局に共有。	
	調査	勤務時間管理システムの導入状況	本省 地方支分部局等（時期・範囲等）	導入済み又は令和7年度までに導入予定 ・導入時期・範囲等未定	
	3. マネジメント改革	実施		※重点項目「マネジメント力の向上」参照。	
	調査	エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況		【時期・対象者】令和5年1月、本省の係長級以下の職員を対象に実施。 【調査・分析のツール】内閣官房内閣人事局作成の調査ツールを利用。 【フィードバック】調査結果の順位付けを行った上で省内主要会議で報告するとともに、部局ごとの傾向を各幹部へ伝達。 【結果の活用】各部局において管理職員等に共有するなどし、数値の低い項目について対応策を検討。 【その他備考等】令和5年度は外部委託の上、地方機関にも対象を拡大して実施した。	
	4. 仕事と生活の両立支援	実施		【継続】管理職員等による、育児に伴う休暇・休業の対象となる男性職員に対する制度の説明・周知及び当該休暇等の取得に向けた環境整備。3か月に2回以上メンタリングを実施し、仕事のみならず家庭の悩み等も相談できるような環境の整備。	
	数値	男性職員の育児休業取得率	目標：30%（令和7年度末） 現状：69.1%（令和4年度） 目標設定時：43.1%（令和2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：86.5%（令和4年度） 目標設定時：94.3%（令和2年度）		
	女性の活躍推進のための改革	数値	女性の採用目標	【全体】 目標：35%（毎年度） 現状：49.5%（令和5年4月1日） 目標設定時：42.9%（令和2年4月1日） 【総合職】 目標：35%（毎年度） 現状：44.7%（令和5年4月1日） 目標設定時：62.2%（令和2年4月1日） 【技術系区分】 目標：30%（令和7年度） 現状：該当なし（令和5年4月1日） 目標設定時：0%（令和3年4月1日）	
		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：10.7%（令和5年7月） 目標設定時：9.3%（令和2年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：30%（令和7年度末） 現状：20.1%（令和5年7月） 目標設定時：22.1%（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：15.6%（令和5年7月） 目標設定時：12.2%（令和2年7月）	
1. 女性の採用の拡大		実施		【継続】業務説明会において、子育て支援、ワークライフバランス及び管理職に占める女性の割合などを説明することで、女性が働きやすく、活躍できる職場であることをアピールするとともに、育児休業から復帰した女性職員との座談会を実施した。	
2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成		実施		【継続】女性職員の希望や適性に応じて、上位の役職へ積極的に登用するなどのキャリア形成支援に取り組んだほか、職域の拡大や様々なロールモデルの提示により、ライフスタイルの変化に応じた柔軟な人事管理を実施した。	
推進体制等		各府省等における取組の推進	実施	【継続】当省の特定事業主行動計画「アット・ホームプランプラスONE」に基づき、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進、年次休暇の取得促進や取得しやすい雰囲気醸成、育児休業から復帰する職員の不安を解消する子育てメンター制の導入などに取り組むことで、職員のワークライフバランス及び女性職員活躍の更なる推進を図っている。	
ほかの					

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		重点項目「DX推進チーム」を中心的な推進役として、同チームの下で、業務合理化・効率化・デジタル化を一層進める。」参照。
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		勤務時間管理のシステム化については、システムの早期導入に向け、現在、検討・作業を進めているところ。勤務時間管理については、令和3年10月より在庁時間の客観的把握を開始。管理職員は、各職員の超過勤務予定の事前確認、在庁時間管理表を通じた超過勤務実態の把握等により部下の超勤管理を徹底。
	調査	勤務時間管理システムの導入状況	本省 地方支分部局等（時期、範囲等）	導入済み又は令和7年度までに導入予定 在外公館については導入時期未定
	3. マネジメント改革	実施		重点項目「管理職のマネジメント能力の向上及び人材育成・キャリア形成に係る取組を強化する。」参照。
	調査	エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況		【時期・対象者】年に一回程度、本省・在外の全職員を対象に実施。 【調査・分析のツール】アンケート方式による調査。外部業者に分析を委託。 【フィードバック】調査結果については、幹部を含む管理職員及び全省員に共有（共有する情報は、対象者により選別。） 【結果の活用】結果を踏まえ、管理職を主な対象とする外部専門家による講演会及びワークショップ開催等を実施。 【その他備考等】
	4. 仕事と生活の両立支援	実施		重点項目「柔軟かつ継続可能な働き方の実現を通じた外交実施体制の強化という観点から、テレワーク、フレックスタイム制等を活用した柔軟な働き方を全国的に一層推し進める。」参照。 また、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得向上のため、「男の産休・育休等」取得計画書作成の徹底、WLBに関する研修への参加促進、外部講師によるセミナー開催、育児に伴う休暇・休業の取得を促す人事課長発のメール送付、育休取得経験者による座談会の実施等により、休暇・休業取得の啓発や推進を行っている。
数値	男性職員の育児休業取得率	目標：30%（令和7年まで） 現状：41.9%（令和4年度） 目標設定時：30.4%（令和2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：両休暇合わせて5日以上の取得率100% 現状：39.2%（令和4年度） 目標設定時：28.8%（令和2年度）		
女性の活躍推進のための改革	数値	女性の採用目標		【全体】 目標：毎年度35%以上 現状：53.5%（令和5年4月1日） 目標設定時：47.9%（令和3年4月1日） 【総合職】 目標：- 現状：47.1%（令和5年4月1日） 目標設定時：- 【技術系区分】 目標：30%（令和7年度まで） 現状：62.5%（令和5年4月1日） 目標設定時：-
	数値	女性の登用目標		【本省課室長相当職】 目標：13%（令和7年度末） 現状：9.7%（令和5年7月） 目標設定時：8.4%（令和2年） 【係長相当職（本省）】 目標：50%（令和7年度末） 現状：53.4%（令和5年7月） 目標設定時：49.4%（令和2年） 【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：30.0%（令和5年7月） 目標設定時：24.6%（令和2年）
	1. 女性の採用の拡大	実施		目標達成済み。学生向けイベント等に男女の職員をバランス良く派遣するとともに、女子学生向けイベントを開催したり、大学や民間業者が企画する女子学生向けイベントに参加する際に、男女差なく働くことができる職場であることや、ワークライフバランスの実現に向けた取組を推進していることなどについて説明。また、採用パンフレットに幹部を含む女性職員によるメッセージを掲載するなどの取組を実施している。
2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施		課長補佐級及び係長級については目標達成済み。女性職員の採用増、能力向上につながる適材適所な人材配置等が目標達成につながったと考えられる。これまでの取組を引き続き継続するとともに、人材の着実な育成や昇任意欲の向上につながる取組を一層推し進める。	
等体推制進	各府省等における取組の推進	実施		幹部職員のリーダーシップの下、引き続き、種々の取組を着実に実行していく。
ほかの				

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C	
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション	
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		※重点項目「（2）働き方改革・業務効率化」参照。	
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		【継続】 ・業務端末の使用時間の記録又はタイムレコーダーの出退勤記録を利用した勤務時間の状況の客観的把握を行い、勤務時間管理員が確認したうえで、必要に応じて管理職員・部下職員へ配付し、指導等を実施した。	
	調査	勤務時間管理システムの導入状況	本省 地方支分部局等（時期・範囲等）	導入済み又は令和7年度までに導入予定 ・令和5年度より財務局を対象に導入済み、税関及び国税庁（国税局含む）については導入時期未定	
	3. マネジメント改革	実施		※重点項目「（1）人材育成」参照。 【時期・対象者】年に一度（12月から翌年2月）、全職員を対象に実施。 【調査・分析のツール】内閣人事局提供のエクセルツール（多面観察に付随している職場環境等調査ツール）等を使用。 【フィードバック】調査対象者へ面談等により実施。 【結果の活用】各種取組へ反映している。 【その他備考等】特に無し。	
	調査	エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況			
	4. 仕事と生活の両立支援	実施		【継続】 ・育児休業等を取得した男性職員による、子どもの成長を見守る喜びや送り出してくれた周囲の職員等への感謝を綴った体験記を再編集し、意識改革を促すメッセージ、両立支援制度のパンフレット等と併せて職員に再周知した。	
	数値	男性職員の育児休業取得率	目標：30%（令和7年） 現状：90.0%（令和4年度） 目標設定時：43.6%（令和元年度）		
	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） 現状：88.4%（令和4年度） 目標設定時：91.7%（令和元年度）		
	女性の活躍推進のための改革	数値	女性の採用目標	【全体】 目標：35%（毎年度） 現状：38.2%（令和5年4月1日） 目標設定時：36.9%（令和2年4月1日） 【総合職】 目標：「該当無し」 現状：34.0%（令和5年4月1日） 目標設定時：「該当無し」 【技術系区分】 目標：「該当無し」 現状：34.1%（令和5年4月1日） 目標設定時：「該当無し」	
		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：9.0%（令和5年7月） 目標設定時：6.3%（令和2年7月1日） 【係長相当職（本省）】 目標：30%（令和7年度末） 現状：27.2%（令和5年7月） 目標設定時：24.0%（令和2年7月1日） 【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：18.1%（令和5年7月） 目標設定時：15.4%（令和2年7月1日）	
1. 女性の採用の拡大		実施		【継続】 ・女性を主な対象とした業務説明会や女性に配慮（先輩女性職員のキャリアパスや仕事と育児等の両立支援制度の説明等）した業務説明会を実施した。	
2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成		実施		【継続】 ・女性職員を対象とした、各種研修、外部講師・女性幹部等による講演及び座談会を実施した。 ・管理職を対象に「女性活躍・ワークライフバランス推進及び働き方改革」をテーマとした研修を実施した。	
体推等推進		各府省等における取組の推進	実施	【継続】 ・事務次官等から各職員に対し、職員のワークライフバランス推進に関するメッセージを発信した。	
ほかの					

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C	
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション	
ワークライフバランス改革の推進のための働き	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		※重点項目「業務改善等を通じた長時間労働の縮減」参照。	
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の	実施		※重点項目「業務改善等を通じた長時間労働の縮減」参照。	
	調査	勤務時間管理システムの導入状況	本省 地方支分部局等（時期、範囲等）	導入済み又は令和7年度までに導入予定 検討中	
	3. マネジメント改革	実施		※重点項目「管理職のマネジメントに対する支援の充実」参照。	
	調査	エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）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、重点事項を策定し、改善に向けた取組を実施 【その他備考等】	
	4. 仕事と生活の両立支援	実施		【継続】 専用のメールアドレス「育児・介護ホットライン」を用いて、制度・運用についての質問や相談を受け付ける窓口として活用している。 人事担当官による育児休業取得中の職員との面談を定期的実施。	
	数値	男性職員の育児休業取得率		目標：30%（令和5年度中に1週間以上で85%に改正予定） 現状：32.1%（文部科学省）、33.3%（スポーツ庁）、42.9%（文化庁）（令和4年度） 目標設定時：37.7%（文部科学省）、62.5%（スポーツ庁）、42.9%（文化庁）（令和2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% 現状：60.4%（文部科学省）、50%（スポーツ）、100%（文化庁）（令和4年度） 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）	
	女性の活躍推進のための改革	数値	女性の採用目標		【全体】 目標：40%（毎年度） 現状：43.7%（令和5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：38.2%（令和5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：36.8%（令和5年4月1日） 目標設定時：33.3%（令和3年4月1日）
			女性の登用目標		【本省課室長相当職】 目標：15%（令和7年度末） 現状：12.6%（令和5年7月） 目標設定時：12.3%（令和3年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：30%（令和7年度末） 現状：36.5%（令和5年7月） 目標設定時：33.2%（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：23.9%（令和5年7月） 目標設定時：20.1%（令和3年7月）
1. 女性の採用の拡大		実施		【継続】 文部科学省主催の業務説明会において、積極的に女性職員を説明者とするとともに、文部科学省における女性の働き方の事例を提示するなど、具体的なイメージを持ってもらえるようにした。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。	
2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成		実施		【継続】 人事担当部局による職員面談を行い、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。	
推進体制等	各府省等における取組の推進	実施		【継続】 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。	
ほかの					

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション
1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施	実施		<p>(1) 業務の廃止を含めた業務見直し・効率化</p> <p>①廃止を含めた業務の見直し・効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「業務改革推進月間」を夏と冬に実施し、昼休みなどの隙間時間で効率的に学べるマイクロラーニング動画の配信、現役局長等によるマネジメント勉強会、省内で開発を進めていた勤務時間管理ツールの試行等を実施。 ・各部署からExcelマクロなどによる調査・集計等業務の効率化等に関する相談を受け付け、順次支援を実施。 ・【新規】Teamsの活用促進を通じて省内における業務改革の取組がより一層進展するよう、Teams内に本省勤務の全職員をメンバーとするチームを新たに立ち上げ、Teams活用のためのフロンティアレッスンの投稿や、省内の先進的な取組を他部署に横展開する意見交換会をビデオ会議で実施。 <p>②定型業務の効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定型業務について、各部署の要望等を踏まえた業務改革推進室による業務プロセスの見直し・業務効率化の支援（Excelマクロの活用等）、ニーズを踏まえたRPA開発を外部署者に発注するなどの取組により効率化を実施。 ・定型業務の電子決裁や補助金の執行事務の一部を期間業務職員に移行。 <p>③府省横断的又は共通的な業務の効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・府省間協議を行う場合、48時間以上の適切な期限を設定する協議ルールを順守。省内の部署横断協議についても、同様の適切な期限を設定。 <p>④効率的に働ける職場環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一部の職場でフリーアドレス化、打ち合わせスペースの配置を実施。 ・上司・同僚等との意思疎通を円滑にし、業務の手戻り等の非効率を防ぐため、朝メールの普及・啓発を実施。 ・共有フォルダの活用等、情報を必要とする職員がアクセスしやすい効率的な環境整備を実施。 <p>⑤適切かつ効率的な業務執行のためのルールや方法論の周知徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国会答弁関係事務の留意事項や業務遂行上の誤りに係る再発防止策などについて、時宜を得た周知徹底を実施。
				<p>(2) テレワークの推進</p> <p>①本省・地方支分部局・施設等機関のハード環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省テレワーク推進計画に基づき、地方機関においてもテレワークのハード環境整備を進めている。 ・幹部会議等をオンライン・ペーパーレスで実施。 <p>②行政文書の電子記録化などテレワーク実施環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行政文書の電子化を進めると共に、ウェブ会議機能の充実化を実施。 <p>③テレワークに対応したマネジメント改革の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上司が部下に対して、テレワーク中の自分の仕事のやり方・流儀といったものをあらかじめ伝えておくことで、余計な作業や手戻りを減らし、チーム全体として効率的な仕事の進め方を実現することができることを目指すためのツールとして「上司のトリセツ（取扱説明書）」の導入を促す取組等を行った。 ・省内メールにて、「テレワークによる心への影響とセルフケア」について配信。 <p>(3) 国会関係業務の効率化</p> <p>①テレワークの効果的活用等を通じた国会対応の合理化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・輪番制の導入や、帰宅後の国会対応にテレワークの活用を実施。 <p>②国会答弁プロセスの効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共働支援システムを通じて国会関係情報の円滑な共有を図るとともに、答弁作成にかかる省外割り振り調整の合理化に加え、問答録や省内割り振り調整にかかる制限時間の設定、電子メールを活用した内部了解方法の簡略化を実施。 <p>③ICTも活用した更なる効率化の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・省内LANにおいて導入された新規ツール（Teams）による共同編集機能等を活用し、更なる国会関係業務の効率化等に取り組む予定。
2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施	実施		<p>(1) 勤務時間管理のシステム化</p> <p>※重点項目「ICTを活用した業務効率化」を参照。</p> <p>(2) 的確な勤務時間管理による超過勤務縮減と勤務間インターバルの確保等</p> <p>※重点項目「管理職のマネジメント行動の徹底」を参照。</p> <p>(3) 超過勤務の上限等に関する制度の適切な運用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各部署において、部署内の各課室における月ごとの超過勤務時間の縮減目標を設定し、毎月の達成状況を確認。 ・長時間労働の是正に向けて、長時間労働の要因等を踏まえ、業務見直しの推進を通じた超過勤務の解消を図るための定員要求を行った。その査定結果を踏まえ、令和4年度から職員を配置し、具体的な取組を実施。
				<p>本省</p> <p>導入済み又は令和7年度までに導入予定</p> <p>地方支分部局等（時期、範囲等）</p> <p>業務の特性上、1人1台のPCが置かれていない官署も多く、職員が業務端末で操作することが想定されているシステムを入れることが困難な状況。</p>
調査	勤務時間管理システムの導入状況			

<p>3. マネジメント改革</p>	<p>実施</p>	<p>(1) 管理職員が実施すべきマネジメント行動</p> <p>①管理職員が実施すべきマネジメント行動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務マネジメントの好事例集を全職員メールにより再度周知するとともに、省内管理職等を講師役として、マネジメントに関する省内勉強会を実施。(一部再掲) ・新任幹部職員(課長級、指定職級)に対してハラスメント防止幹部研修を実施。 ・新任管理者等のためのハラスメント防止に関する階層別研修を実施。 ・管理監督者のためのメンタルヘルス講習を実施 ・1on1ミーティングの必要性や方法を学ぶことができるよう、「省内職員向けのeラーニング研修」及びロールプレイ形式で1on1ミーティングの実践的なテクニック等を学ぶことができるよう、「1on1ミーティング実践型研修」を実施。 <p>②管理職のマネジメント能力の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全ての管理職員対象に、管理職に昇任する前後にマネジメント能力の向上に向けた研修を実施。 ・局長・部長・審議官・課長・室長級職員(外局を含む)を対象として多面観察を実施。 <p>(2) 人材育成のための人事担当者の役割</p> <p>①人事異動を通じた人材育成・キャリア支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事評価結果を人事グループと定期的に共有し、各人事グループにおいては、必要に応じて人事面談におけるキャリア・アドバイスを活用。 ・人事異動希望調査または人事面談により、職員の将来のキャリアの希望を把握し、管理職を希望しない等があれば、それを踏まえたキャリアパスの提示等の支援を実施。 <p>②自己成長の機会提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・省内外公募制、官民交流、留学、出向等の自主的に挑戦できる機会を周知。 <p>(3) 職員・職場の状況を把握・活用する仕組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎月1回、入省8年目までの職員(係長以下職員に限る。)を対象にエンゲージメントサーベイを実施し、その実施結果等を踏まえ、必要に応じて、個々の職員ケアを実施。
<p>調査</p> <p>エンゲージメント調査等(職員のエンゲージメントや職場環境調査等)の実施状況</p>	<p>【時期・対象者】 毎月1回実施。対象者は入省8年目までの職員(係長級以下職員に限る。))。</p> <p>【調査・分析のツール】 民間事業者が提供するツールを使用。</p> <p>【フィードバック】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員ごとのエンゲージメントスコアを、各職員の人事管理を行う人事担当者へ送付。 ・全体及び部局ごとのエンゲージメントスコアを各部局へ送付。 <p>【結果の活用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事担当者においては、エンゲージメントスコア等を踏まえ、必要に応じて面談等の職員ケアを実施。 ・各部局においては、部局内の組織マネジメントに活用。 	
		<p>(1) 男性の育児への参画促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎月19日に全職員に配信する「子育てメールマガジン」や、各部局宛のメールにより育児休業や「男の産休」等の積極的な取得を勧奨。 ・「子育てメールマガジン」において、実際に育児を取得した男性職員の体験記を配信。 ・男性職員の1か月以上の休暇・休業取得に向けた取組、手続関係に関して、職員本人、管理者、庶務担当者のいずれもが必要な情報をすぐにアクセスできるよう、省の共働支援システム内に育児休業に係る制度、ハンドブック、各種様式等をまとめて掲載しその旨周知。 <p>(2) 仕事と生活を両立しながら活躍できる環境づくり</p> <p>①働く時間の柔軟化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間管理システムにおいて、フレックスタイムの申告・割り振りの手続等の導入を予定。 <p>②複数担当制等による配慮可能ポストの拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1人係長等の独任ポストについて、係の大括り化を推進すること等により休暇を取得しやすい環境を整備。 <p>③代替要員の確保</p>

4. 仕事と生活の両立支援	実施	<p>・一定期間以上育児休業を取得する職員の代替要員には、可能な限り常勤職員を配置することとし、いわゆるワークライフバランス定員の活用を含め、必要な人事運用面の対応を実施。</p> <p>④転勤に対する配慮等 ・出産・子育て、親の介護などのライフイベントに配慮して、転勤の時期・地域の多様化を実施。 ・自治体への出向は、身上調書や年一回の面談を通じて、職員の家庭の事情、本人の希望等を把握し、配慮が必要な職員については転勤の時期や赴任先の地域についてすりあわせた上で配置。 ・地方機関管理職への転出の際は、所属長との面談や身上調書の提出により、職員の家庭の事情、本人の希望等を把握したうえで、本人に事前に打診を行い、本人の家庭事情に配慮して実施時期、配置場所を決定。</p> <p>⑤休暇の取得促進 厚生労働省働き方・休み方改革において、以下の取組を実施。 ・全ての職員が、①年間16日以上、②年次休暇を取得し、少なくとも課室単位で全ての職員の75%が、毎月1日以上、③年次休暇を取得すること④夏季休暇に加え、年次休暇を2日以上取得することにより連続して1週間以上の休暇を取得すること、⑤ゴールデンウィーク及び年末年始に1日以上、⑥年次休暇を取得することを目標としている。 ・育児を行う全ての男性職員が、配偶者出産休暇（取得可能日数2日）と育児参加のための休暇（取得可能日数5日）をあわせて5日以上取得すること及び子どもが生まれた全ての男性職員が1か月以上を目的に育児に伴う休暇・休業を取得することを促進。</p> <p>⑥安心して公務に専念できる環境の整備（保育の確保等） ・育児中の職員の両立を支援するため、職員に厚生労働省5号館保育室に関する情報提供を行うとともに、他省庁に対しても情報提供を実施。 また、厚生労働省5号館保育室について、育児休業等からの復帰者や転勤を伴う異動者など、優先的な利用が必要と考えられる者の利用について可能な限り配慮。</p> <p>（3）両立支援制度の利用と育児休業取得中の職員への支援策、育児休業復帰時及び復帰後の支援策等 ①両立支援制度の利用促進 ・毎月19日の「育児の日」に、人事課から全職員に対して毎月送付する子育てメルマガ等を活用し、両立支援制度の利用促進を実施。</p> <p>②「育児シート」「介護シート」の活用 ・職員の育児や介護に係る状況や両立支援制度の利用についての意向を把握するため、平成27年度に「育児シート」、平成28年度に「介護シート」を導入し活用。</p> <p>③育児休業等を取得した職員の昇任・昇格 ・育児休業や育児短時間勤務等の両立支援制度を利用したことのみにより昇任・昇格に不利益とならないことを、人事課が作成している「仕事と生活の両立支援ハンドブック」に記載。</p> <p>④円滑な育児休業からの復帰のための支援 ・毎月19日の「育児の日」に、人事課から全職員に対して毎月送付する子育てメルマガを、本人の希望に合わせて育児休業中の職員にも送付。 ・人事担当者から、育児休業中の職員に、本人の希望も踏まえて、法改正の内容や業務概況に関する情報を提供。</p> <p>⑤不妊治療時や妊娠期間における支援 ・令和2年度に「妊娠期間の相談・情報共有シート」を、令和4年度に「不妊治療連絡カード」及び「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」を導入し、本人、上司、人事担当者間で活用。</p>
数値	男性職員の育児休業取得率	目標：70%（令和7年度末） 現状：92.5%（令和4年度） 目標設定時：59.2%（令和元年度）
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%※5日以上（令和7年度末） 現状：84.2%（令和4年度） 目標設定時：82.0%（令和元年度）
数値	女性の採用目標	【全体】 目標：40%以上（毎年度） 現状：44.3%（令和5年4月1日） 目標設定時：40.3%（令和2年4月1日） 【総合職】 目標：40%以上（毎年度） 現状：44.1%（令和5年4月1日） 目標設定時：39.0%（令和2年4月1日） 【技術系区分】 目標：30%以上（令和7年度末） 現状：29.2%（令和5年4月1日） 目標設定時：-
数値	女性の登用目標	【本省課室長相当職】 目標：13%（令和7年度末） 現状：9.7%（令和5年7月） 目標設定時：9.1%（令和2年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：30%（令和7年度末） 現状：32.7%（令和5年7月） 目標設定時：27.9%（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：18.2%（令和5年7月） 目標設定時：14.1%（令和2年7月）

女性の活躍推進のための改革	1. 女性の採用の拡大	実施	<p>(1) 実効性のある広報活動等の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用パンフレットに、厚労省におけるワークライフバランスに関する特集ページを設けるとともに、女性幹部の活躍や子育て中の女性職員の声も紹介。 人事院主催の女性志望者向けのイベントに参加するだけでなく、省独自の活動として、育児取得経験のある女性職員や現在子育て中の職員が自身の経験等を語る座談会を開催。 <p>(2) 女性職員の中途採用</p> <ul style="list-style-type: none"> 総合職において経験者採用試験（係長級）及び選考採用（課長補佐級）、一般職において選考採用（係長級）を、それぞれ実施。 女性職員が家庭の事情によりやむを得ず退職するなどの場合には、当該職員が希望すれば、連絡先を確認した上で中途採用募集の情報提供等を実施。 <p>(3) 中途退職した職員が再度公務において活躍できるための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性職員が家庭の事情によりやむを得ず退職するなどの場合には、当該職員が希望すれば、連絡先を確認した上で中途採用募集の情報提供等を実施。
	2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施	<p>(1) 人事管理の見直し</p> <p>①女性登用の実態やその阻害要因の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性国家公務員の登用状況フォローアップの際、数値の確認とともにその要因を分析。 <p>②女性職員の計画的な育成</p> <ul style="list-style-type: none"> 優れた能力を有すると認められる職員については、男女問わず幹部候補育成課程の対象者とし、内閣人事局が実施する幹部候補育成課程中央研修に派遣。 国会担当や予算担当などこれまで男性職員が多く配置されてきたポストに積極的に女性を配置したり、出産・子育て期等をおえてから管理職となるために必要な職務を経験させたり、必要な研修の機会を付与したりするなど、柔軟な人事管理を実施。 <p>(2) 管理職員の意識改革</p> <ul style="list-style-type: none"> すべての管理職が内閣人事局の「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」を受講。 <p>(3) 女性職員のキャリア形成支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 内閣人事局が実施した「若手女性職員キャリアセミナー」及び「中堅女性職員キャリアセミナー」に若手及び中堅の女性職員を派遣。 管理職員となることを考えるきっかけとなるよう、人事院が実施した「女性職員キャリアアップ研修」に職員を派遣。 育児中の職員だけでなく、結婚・育児を考えている職員を含めて両立の工夫や今後のキャリアアップ等を話し合うための交流会を実施。 出産・育児期にある職員の個別の事情を踏まえつつ、課・係等の体制に配慮（フォロー体制の構築等）するなどにより、国会対応等を要する部署や法案を担当する部署等の繁忙部署の勤務経験を付与。
等体推 等制進	各府省等における取組の推進	実施	<ul style="list-style-type: none"> 毎年度1回フォローアップし、HPにて公表。
ほそ かの			

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C	
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション	
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		<p>(1) 業務の廃止を含めた業務見直し・効率化 【継続】 ・各課室や有志チームにおいて、日々の小さな気付きを改善につなげ、仕事へのやりがいやモチベーションの向上を目指す働き方改革の取組（愛される働き方プロジェクト）を実施。 ・府省間協議を行う場合、48時間以上の適切な期限を設定する協議ルールを順守。省内の部局横断協議についても、同様の適切な期限を設定。勤務時間外の作業削減に寄与。 ・一部の職場におけるグループアドレスの導入のほか、Web会議用ワークスペースを設置したり、食堂スペースを打ち合わせ等の執務にも利用できるよう整備する（食堂改革）など、ABW（適業適所）への対応を推進。食堂改革について「ワークスタイル変革リーダーアワード」を受賞。生産性や創造力の向上、コミュニケーションの促進に寄与。</p> <p>【新規】 ・輸出検疫手続きの業務負担軽減のため、業務の抜本見直し、デジタル化を実施。ワークスタイル変革取組アワードにおいて、人材開発部門地方の部「最優秀賞」を受賞。 ・RPA、AI-OCR、BIツール等のデジタルツール活用による業務の効率化を実施。 ・Teams等を活用した職員同士の情報交換・交流の場を開設し、勉強会も開催。職員の創意工夫による開発・運用の内製化を促進。 ・業務効率化情報を探しやすくするためポータルサイトを整備。職員の自発的な働き方改革の後押しに寄与。</p> <p>(2) テレワークの推進 【新規】 ・「農林水産省テレワーク推進計画」の改定と「農林水産省テレワーク実施要領」の改定を実施。テレワーク実施場所の柔軟化、手続きの簡素化を実現。 ・GSSへの移行により、本省全職員がテレワーク可能なシステム運用を整備。 ・「テレワークマネジメント簡単講座」をポータルサイトに掲載し、マネジメント上の留意点について職員へ周知。 ・愛される働き方プロジェクトにおいて、業務のデジタル化を複数のチームが実行。オンライン上での業務管理が進み、優良事例は省内で横展開中。</p> <p>(3) 国会関係業務の効率化 【新規】 ・Teams等デジタルツールの本格利用による連絡調整の合理化、答弁作成プロセスにおけるメールクリアの推奨、答弁セット部数の削減及び答弁レク時刻の繰り上げ等の取組により、答弁作成プロセスの効率化を実施。 ・国会情報揭示用ポータルサイトをBYODでも見られるようにアップデート。 ・大臣官房幹部用の答弁資料の完全電子化により答弁の印刷部数を大幅に削減。</p>	
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		<p>(1) 勤務時間管理のシステム化 【継続】 ・令和4年2月から本省庁において人材情報統合システムによる勤務時間管理を開始（。超過勤務や休暇等の集計の自動化や多様な勤務形態の正確な管理が可能となり、勤務時間管理の効率化と客観性の向上を実現。</p> <p>(2) 的確な勤務時間管理による超過勤務縮減と勤務間インターバルの確保等 【継続】 ・令和2年8月に策定した超過勤務縮減対策に基づき、引き続き、超過勤務命令時の必要性を精査することの徹底、国会・予算業務関係の待機体制をとる場合の輪番制の活用等を各課室で実施。</p> <p>(3) 超過勤務の上限等に関する制度の適切な運用 【継続】 ・1か月において100時間以上または2～6か月平均で80時間以上の超過勤務を行った職員の氏名、超過勤務時間、業務内容及び所属課室の管理職名を1月毎に作成し、大臣官房秘書課長へ報告。</p> <p>(4) 人員配置等 【継続】 ・2か月以上連続して100時間以上または3～6か月平均で80時間を超える超過勤務を行った職員がいる課の課（室）長に対し、当該局庁の庶務課長が事情を聴取し、改善に向けて課内の人員配置の見直しや応援体制の整備等を検討し、局長等に報告。</p>	
	調査	勤務時間管理システムの導入状況	本省 地方支分部局等（時期、範囲等）	導入済み又は令和7年度までに導入予定 令和5年1月導入済み（船舶職員除く）	
	3. マネジメント改革		実施		※重点項目「マネジメントレベルの底上げ」及び「人材確保・育成に向けた取組の強化（人材マネジメントの取組強化）」参照。
調査	エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況			<p>【時期・対象者】年に一度、地方支分部局、施設等機関を含む全職員を対象に実施。 【調査・分析のツール】外部業者に調査・分析を委託。 【フィードバック】省内幹部会議で報告するとともに、担当部局の傾向を幹部へ伝達。また、各組織へ個別結果をフィードバックし、各組織における働き方改革の改善を促す。 【結果の活用】調査結果をもとに、次年度の具体的な取組を記載する「まふ改革行動計画」を策定。幹部等との議論の際にも使用。</p>	

4. 仕事と生活の両立支援	実施	<p>(1) 男性の育児への参画促進 【継続】 ・男性の育児に伴う休暇・休業促進のため、メールやポータルサイトを活用した意識啓発・周知を実施。</p> <p>(2) 仕事と生活を両立しながら活躍できる環境づくり 【新規】 ・人材情報統合システムの導入により、フレックスタイム制等の活用に係る手続きを簡素化。 ・ポータルサイトでフレックスタイム制等の制度紹介及び活用事例を周知。</p> <p>【継続】 ・一定期間以上育児休業を取得する職員がいる場合、これを契機とした業務及び体制の見直しを推進するとともに、その上で必要な人員については代替要員の確保を実施。 ・職員の家庭事情、本人の意向・能力等を把握した上で、本人との面談も行い、タイミングを図って異動時期及び配置場所を決定。 ・配偶者の勤務地を考慮した人事配置の実施。 ・祝日と組み合わせた休暇取得や月1日以上の年次休暇の取得を推奨。 ・9月末時点で年次休暇取得日数が5日未満の職員を把握し、管理職から取得を促すことを実施。また、12月末時点で取得日数が5日未満の職員に対しては、当該職員及びその管理職員に対するアンケートを実施し、要因分析を行った。 ・農林水産省1号館保育室について、年度途中の入園等にも柔軟に対応するなど利用者のニーズに沿った運営を実施。利用促進のため、ポータルサイトや子育てメールマガジンで保育の様子や募集状況を定期的に周知。 ・本省庁舎内には「マザーズサポートルーム（さく乳・休憩室）」を設置し、職員向けの周知活動を継続的に実施することで、妊娠中及び授乳期の子育てと仕事との両立を支援。</p> <p>(3) 両立支援制度の利用と育児休業取得中・復帰後の支援 【継続】 ・女性職員向けには、妊娠中から職場復帰までの職員の状況や希望を把握しスムーズな職場復帰を支援するため、「産休・育休復帰支援面談シート」の作成を継続。男性職員向けには、「育児に伴う休暇・休業取得計画書」の作成を継続。これにより、本人、上司、人事担当者間でのスムーズな情報共有を実施。 ・育休中を含む育児中の職員を対象に「子育てメールマガジン」を配信し、両立支援制度等の参考となる情報を提供。 ・育休中の職員も聴講可能な育児と仕事との両立に資するオンライン勉強会を開催し、夫婦での聴講を推奨。</p> <p>【新規】 ・Teamsを活用し、子育て等の情報交換・交流の場となるコミュニティを形成。</p>
数値	男性職員の育児休業取得率	<p>目標：30%（令和7年度末） 現状：72.2%（令和4年度） 目標設定時：27.3%（平成31年度）</p>
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	<p>目標：5日以上取得率100%（令和7年度末） 現状：73.6%（令和4年度） 目標設定時：79.4%（平成31年度）</p>
数値	女性の採用目標	<p>【全体】 目標：35%以上（毎年度） 現状：47.4%（令和5年4月1日） 目標設定時：38.8%（平成27年4月1日） 【総合職】 目標：35%以上（毎年度） 現状：39.8%（令和5年4月1日） 目標設定時：44.7%（令和3年4月1日） 【技術系区分】 目標：30%（令和7年度末） 現状：47.8%（令和5年4月1日） 目標設定時：42.8%（令和3年4月1日） ※当省は、総合職（院卒者）相当の試験（獣医職）、一般職（大卒）相当の試験（畜産職）及び（水産職）を実施しており、これらを含めた採用者数としている。</p>
数値	女性の登用目標	<p>【本省課室長相当職】 目標：【本省】10%、【地方】8%（令和7年度末） 現状：5.6%（令和5年7月） 目標設定時：4.3%（令和元年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：35%（令和7年度末） 現状：32.9%（令和5年7月） 目標設定時：28.4%（令和元年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：【地方機関課長】14%、【本省課長補佐相当職】17%（令和7年度末） 現状：10.6%（令和5年7月） 目標設定時：6.7%（令和元年7月）</p>

女性の活躍推進のための改革	1. 女性の採用の拡大	実施	<p>(1) 実効性のある広報活動等の推進 【継続】 ・女子学生向け説明会の実施。 ・採用パンフレット・ウェブサイトにおいて、活躍している女性職員や育児支援制度について紹介するなど、公務の魅力を発信。</p> <p>(2) 女性職員の中途採用 【継続】 ・経験者採用試験及び農林水産省選考試験を活用。 ・女性職員の中途採用の拡大のため、説明会等で女性の経験者採用職員からの講演等を実施。</p> <p>(3) 中途退職した職員が再度公務において活躍できるための取組 【継続】 ・内閣人事局が運営する「中途退職した元職員の公務への復帰支援のための連絡窓口」について、育児等を理由に中途退職した職員への案内を実施。</p>
	2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施	<p>(1) 人事管理の見直し 【継続】 ・女性国家公務員の登用状況のフォローアップの際、数値の確認とともにその要因を分析。 ・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の実績がほとんどなかった管理職ポストや企画・総括ポストへの配置を実施。 ・平成24年以降に採用された一般職行政系については、総務部門だけでなく総括班及び業務部門への配置を必須とし、男女問わず幅広く専門知識を習得させ、本省及び地方機関の各業務が円滑に実施・継承できるよう、採用・配置・育成を一元的に行う人事管理体制を構築。女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消に寄与。 ・幹部候補育成課程において、高い意欲と能力を有する女性職員の管理職への登用に向け、出産・子育て期等後において管理職に登用されるための意欲の維持及び管理職に必要なマネジメント能力の向上に資する研修を実施。</p> <p>(2) 管理職の意識改革 【継続】 ・管理職対象の幹部マネジメント研修において、マネジメント向上に資する勉強会を実施。</p> <p>(3) 女性職員のキャリア形成支援 【継続】 ・総合職事務系では、育児等のライフイベント経験前に、十分な基礎知識を積むための機会を付与。復帰後は両立に慣れる観点から配慮したポストに処遇する一方、育成に必要な経験が不足しないよう、当該職員との面談及び直属上司に当該職員の働き方について伝えようという通常人事に戻す取組を試行中。 ・総合職事務系の補佐級以下の職員全員、総合職技術系の希望する職員及び平成24年以降に採用された一般職行政系の職員については、今後の中長期的なキャリアプランを明確化することにより、自らのライフプランに合わせた将来像を描きやすくするため、個別面談を実施。</p> <p>(4) 女性職員が抱える悩みや心配の相談ができる体制づくり 【継続】 ・仕事と育児との両立に関する勉強会及び座談会を実施し、悩みや働き方について相談できる場を設けた。 ・総合職の新規採用職員を対象にメンター制度を実施。</p>
等体推 等制進	各府省等における取組の推進	実施	<p>【継続】 ・取組計画に即して、毎年度の具体的な取組事項を「まふ改革行動計画」として定め取組を推進。</p>
ほそ かの			

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		【継続】Teamsの活用、大型ディスプレイ配置等をはじめとするペーパーレス推進、オンライン会議やテレワークの更なる普及等による業務効率化を実施。
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		【継続】勤怠管理を2020年度よりシステム化し、地方局含む全職員を対象を順次拡大。管理職員に対するマネジメント関連の研修を充実化。
	調査 勤務時間管理システムの導入状況	本省	導入済み又は令和7年度までに導入予定	
		地方支分部局等（時期、範囲等）	・令和3年1月から地方経産局、令和3年7月からは特許庁に導入済み。	
	3. マネジメント改革	実施		【継続】夏の大異動後の新体制において、管理職員に対してマネジメント関連の研修を行うとともに、マネジメントの方針を言語化し課室員と共有。冬には、マネジメント状況の実態調査を実施。加えて、毎月の職員の健康状態の把握を実証的に開始。
	調査 エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況	【時期・対象者】年に一度、外局や地方局・監督部含む全省を対象に実施。 【調査・分析のツール】外部事業者に調査・分析を委託。 【フィードバック】組織単位、課室単位での個別フィードバックを実施。 【結果の活用】組織・課室運営の改善やマネジメント向上のための研修設計に活用。		
4. 仕事と生活の両立支援	実施		【継続】両立支援に関連する制度の周知や、両立中の先輩職員や専門家などによる研修を実施。加えて、働き方に関する部下の意向を踏まえた適切な勤怠管理を推奨。	
数値 男性職員の育児休業取得率	目標：30%以上（毎年度） 現状：経済産業省：67.0%、資源エネルギー庁：76.9%、中小企業庁：45.5%、特許庁：91.8%（2022年度） 目標設定時：なし			
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：男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数：5日以上（毎年度） 現状： 【配偶者出産休暇】 -経済産業省：87.5%、資源エネルギー庁：61.5%、中小企業庁：72.7%、特許庁：95.9%（2022年度） 【育児参加休暇】 -経済産業省：88.6%、資源エネルギー庁：84.6%、中小企業庁：72.7%、特許庁：87.8%（2022年度） 目標設定時： 【配偶者出産休暇】 -経済産業省：95.8%、資源エネルギー庁：93.3%、中小企業庁：100.0%、特許庁：92.2%（2020年度） 【育児参加休暇】 -経済産業省：96.8%、資源エネルギー庁：100.0%、中小企業庁：100.0%、特許庁：92.2%（2020年度）			
女性の活躍推進のための改革	数値 女性の採用目標	【全体】 目標：40%以上 現状：39.6%（2023年4月） 目標設定時：34.2%（平成27年4月1日） 【総合職】 目標：設定なし 現状：29.7%（2023年4月） 目標設定時：設定なし 【技術系区分】 目標：設定なし 現状：33.8%（2023年4月） 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：13% 現状：11.9%（2022年7月） 目標設定時：10.1%（2020年度） 【係長相当職（本省）】 目標：35% 現状：40.0%（2022年7月） 目標設定時：19.1%（2020年度） 【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：20% 現状：20.7%（2022年7月） 目標設定時：35.7%（2020年度）		
	1. 女性の採用の拡大	実施		女性を含む学生向けの説明会等を多数開催し、性別にとらわれない人物本位の採用を推進。
2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施		育児休業中あるいは復職後の職員へのキャリア研修等を通じ、本人の希望に応じ適切な登用を推進。	
等体推 制進	各府省等における取組の推進	実施		大臣官房秘書課を中心に、現場のマネジメント層とも連携して推進。
ほかの				

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		※重点項目「業務効率化・デジタル化の推進」参照。
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		【新規】 本省において、令和5年1月から勤務時間管理システムを導入。職員の勤務時間を正確に把握し、勤務時間管理の徹底を図るとともに、勤務時間の柔軟化に伴い複雑化している各種手続きの効率化を図る。
	調査 勤務時間管理システムの導入状況	本省	導入済み又は令和7年度までに導入予定	
		地方支分部局等（時期、範囲等）	導入時期・範囲等未定	
	3. マネジメント改革	実施		※重点項目「マネジメント改革」参照。
	調査 エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況			【時期・対象者】年に一度、本省等の全職員を対象に実施。 【調査・分析のツール】省内ポータルにより調査、外部業者に分析を委託。 【フィードバック】アンケート結果をイントラで公表。省内主要会議で報告。局等別に結果をフィードバック。 【結果の活用】局等ごとに局長等を交えて、分析・検討を行い「業務改善計画」を改定する。 【その他備考等】
4. 仕事と生活の両立支援	実施		【継続】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、イントラネット（WLB）に取得計画書等の関連ツールを掲載。	
数値 男性職員の育児休業取得率		目標：30%（令和7年度） 現状：56.1%（令和4年度） 目標設定時：2.4%（平成26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：両休暇合計5日以上取得率100%（令和7年度） 現状：86.4%（令和4年度） 目標設定時：17.9%（平成26年度）		
女性の活躍推進のための改革	数値 女性の採用目標	【全体】 目標：35%（毎年度） 現状：26.1%（令和5年4月1日） 目標設定時：18.3%（平成26年度）		
		【総合職】 目標：35%（毎年度） 現状：28.6%（令和5年4月1日） 目標設定時：26.2%（平成27年4月1日）		
	数値 女性の登用目標	【技術系区分】 目標：30%（令和7年度） 現状：19.8%（令和5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：2.9%（令和5年7月） 目標設定時：1.2%（平成26年4月） 【係長相当職（本省）】 目標：16.1%（令和7年度末） 現状：16.5%（令和5年7月） 目標設定時：12.2%（平成27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：6.8%（令和5年7月） 目標設定時：1.8%（平成26年4月）		
1. 女性の採用の拡大	実施		【継続】採用パンフレット等において女性職員を積極的に紹介。 【継続】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。 【継続】育児経験のある女性職員との座談会を実施等。	
2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施		【継続】女性職員の意識の啓発、意欲の増進のための研修等を実施。 【継続】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。	
等 体推 制進	各府省等における取組の推進	実施		【継続】次官を室長とした働き方改革推進室を中心に、より一層の取り組みを推進。
ほかの				

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C	
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を記載した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション	
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		<ul style="list-style-type: none"> ・業務の廃止を含めた業務棚卸し・業務見直し ・継続事業の合理化・効率化の観点も踏まえ、概算要求、重点施策の検討を行った。また、予算要求・機構成員要求の検討に際して長時間勤務分析及び対策を行った。 ・令和4年度からRPAによる業務効率化の対象案件の省内公募を行い定型業務の効率化のためのシナリオを作成、令和5年度より当該RPAの運用を開始することとして業務効率化を図った。定型業務の自動化による業務効率化の効果は大きいと見込まれることから次年度以降も引き続き進めることとする。 ・令和7年度にネットワークシステムのGSS移行が予定されていることから、円滑なシステム移行を含めた更なる業務効率化を行う必要がある。 ・テレワークの推進 ・令和3年度に策定したテレワーク推進計画に基づき引き続き実施を推進した。11月のテレワーク月間にはテレワークの推進について職員に再周知し、テレワークTIPs、事例集の紹介を行った。その結果環境省では積極的にテレワークが行われている。 ・国会関係業務の効率化 ・令和4年4月から採用した国会対応業務の効率化を担う副業DX人材（デジタル推進マネージャー）を中心に、国会答弁作成プロセスの効率化のための業務支援システムの導入を検討した。令和4年7月から導入されたTeamsのグループチャット機能等の活用を検討した。このほか、テレワーク下でも効率的に国会対応ができる体制の確保（政務レク等でのWeb会議の活用や答弁資料の共有フォルダ提出等）や、国会業務の特定の職員への集中の回避のための取組（各部署等の状況に応じた待機体制の合理化、輪番制の導入等）を実施した。 	
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	今後実施		<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年度はシステムの検証、システムを用いた勤務時間管理方法の検討を行った。 ・システム導入により勤怠管理関係の帳簿の一元化などの業務の効率化が見込まれるものの、これまでのExcelの帳簿を用いた勤怠管理の方法と大きく異なること、システムの検証が終了していないことから、円滑な移行に向けた検討・検証を引き続き行いながら、速やかな導入を目指す。 	
	調査	勤務時間管理システムの導入状況	本省 地方支分部局等（時期、範囲等）	導入済み又は令和7年度までに導入予定 本省の運用状況を踏まえ全地方環境事務所に導入予定	
	3. マネジメント改革	実施		<ul style="list-style-type: none"> ・職員のやりがい向上も踏まえた管理職のマネジメント向上 ・職員の超過勤務時間や時間の使い方等業務の実態を把握し、業務の廃止を含む既存業務の内容・業務実施体制の見直しにつなげるため、管理職の人事評価において全体標語は、重要マネジメント項目の個別標語を上回らないこと、業績評価シートにマネジメント目標を設定することを義務付けた。また、環境省独自ルールとして、業務見直しに関する目標を含めることを義務づけた。 ・職員の主体的な働き方を促進するため、一般職員の業績評価シートにチャレンジ目標を原則として1つ以上設定することとしている。 ・令和4年度から多面的評価の対象者を更に拡大して実施した。 ・人材育成・確保のための人事当局の役割 ・明示的な人材育成方針の設定の検討を引き続き進めつつ、それに応じた既存ポストの再位置付け、必要な新たなポストの開発を進める。並行して、環境省がカーボンニュートラル・地域脱炭素等の取組を主導することを踏まえ、官民交流、自治体出向の受入等を拡大して民間企業や地方自治体で勤務経験のある人材の強化を進めた。 ・令和4年度も引き続き試行的実施として20%ルールを活用を進めた。これまでの試行的実施を踏まえ恒久的実施とすることを検討していく。また、職員が高い意欲を持って業務に取り組むことができる仕組みとして、省内公募を実施した。 ・職員・職場の状況を把握・活用する仕組み ・前年度の試行実施の結果を踏まえ、環境省職場満足度調査を行った。調査の分析結果を踏まえ、令和5年度に業務改革の推進のポイントを各部署総括課長等の幹部職員へ周知した。 	
調査	エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況		【時期・対象者】令和5年2月・常勤職員全員 【調査・分析のツール】インターネット調査（WEB調査） 【フィードバック】調査結果の概要を職員ポータルページに掲載 【結果の活用】業務効率化にあたっての資料として調査結果を総括課長会議にて共有 【その他備考等】		
4. 仕事と生活の両立支援	実施		<ul style="list-style-type: none"> ・「育児シート」等も活用しつつ、育児と両立しながら職員が着実にキャリアを積んでいけるよう留意した人事を徹底した。 ・ワークライフバランス定員（業務支援専門官）の積極的かつ柔軟な活用を行った。 ・育児との両立制度について秘書課から各職員に対しプッシュ型での情報提供したり、職員同士の情報交換の場としてセミナー（育サポセミナー）を開催した。 		
数値	男性職員の育児休業取得率		目標：前年度実績以上（令和7年度末） 現状：51.5%（令和4年度） 目標設定時：61.9%（令和3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：66.7（令和4年度） 目標設定時：52.4%（令和3年度）		

女性の活躍推進のための改革	数値	女性の採用目標	<p>【全体】 目標：35%（毎年度） 現状：40.7（令和4年4月1日） 目標設定時：28.9（令和3年4月1日）</p> <p>【総合職】 目標：35.0（毎年度） 現状：37.5（令和4年4月1日） 目標設定時：26.1（令和3年4月1日）</p> <p>【技術系区分】 目標：30.0（令和4年4月1日） 現状：40.0 目標設定時：34.6（令和3年4月1日）</p>	
	数値	女性の登用目標	<p>【本省課室長相当職】 目標：10%（令和7年度末） 現状：8.8%（令和4年7月） 目標設定時：10.9%（令和2年7月）</p> <p>【係長相当職（本省）】 目標：30%（令和7年度末） 現状：32.9%（令和4年7月） 目標設定時：27.0%（令和2年7月）</p> <p>【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：13.5%（令和4年7月） 目標設定時：12.2%（令和2年7月）</p>	
		1. 女性の採用の拡大	実施	令和5年度入省予定者について、女性比率に留意して採用活動を実施した。 経験者採用活動におけるPRを積極的に実施するとともに、官民交流、任期付雇用等において女性の積極的採用・登用に取り組んだ。
		2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施	「育児シート」等も活用しつつ、育児と両立しながら職員が着実にキャリアを積んでいけるよう留意した人事を徹底した。 両立支援制度を利用したこと等のみによる不利益を生じさせないよう、能力・実績に基づく昇任や昇格の判断を徹底した。
推進体制等		各府省等における取組の推進	実施	秘書課 WLB 総括担当・業務効率化専門官を中核とし、各職種職員等で構成する働き方改革のプロジェクトチームとして「業務改革推進室」を令和4年4月から設置し、官房各課室・係や各職種人事・採用担当との連携により本計画の実行その他の働き方改革を主導する体制とした。
ほかの				

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		【継続】 ・令和元年度から、原子力規制委員会、幹部会等については、原則ペーパーレス化を実現。 ・令和4年度末には、執務に用いる基幹システムの更新により端末を持ち運ぶことが出来るようになり、会議等での資料の印刷が不要になるなどペーパーレス化の環境作りを行った。 ※そのほか、重点項目「業務効率化に向けた更なる執務環境の改善」参照
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		【継続】 ・平成31年4月より、エクセルのマクロ機能等を利用して、管理職及び勤務時間管理員等が管理する職員の超過勤務の状況や超過勤務理由等を閲覧できる仕組みを構築した。また、月の超過勤務時間が45時間を超えた職員について幹部会で職員名を共有し、担当幹部が個別に面談、指導等を実施している。また、必要に応じて人事課長から担当幹部へ超過勤務縮減に努めるよう、指導している。
	調査	勤務時間管理システムの導入状況	本省 地方支分部局等（時期、範囲等）	導入済み又は令和7年度までに導入予定 令和6年度中に短時間勤務の職員を除いた地方事務所全職員について、導入予定
	3. マネジメント改革	実施		※重点項目「管理職のマネジメント向上」及び「職員とのコミュニケーションの改善」参照
	調査	エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況		【時期・対象者】年に一度、地方事務所も含めた全職員（事務補佐員除く）を対象に実施。 【調査・分析のツール】外部委託業者にて、Webを経由したアンケートツールを用いての調査及びインタビュー調査を実施。また、分析についても外部委託業者にて実施。 【フィードバック】庁内主要会議で報告するとともに、傾向を委員長・委員、幹部、管理職へ伝達。 【結果の活用】調査結果について課室内や幹部との議論を行い、次年度の業務計画に反映させる。
	4. 仕事と生活の両立支援	実施		【継続】 ・令和2年度より「原子力規制委員会」男の産休・育休”プラン”において、プレババママ登録制度において妊娠した職員・配偶者が妊娠した職員が（任意による）プレババママ登録用紙を人事課へ提出。それらの情報を把握し、丁寧にフォローできるようにしている。 ・介護職員については、介護休暇及び介護時間を取得する際に、所属課室から人事課に回付してもらうことにより状況把握を行っている。 【新規】 ・令和4年度から環境省が実施している「育サポプロジェクト」に参加し、定期的に各種ツール（Webex等）を活用した育サポセミナーに参加し、育児休業取得予定職員と育児休業取得経験職員とのコミュニケーションの場を設けた。
	数値	男性職員の育児休業取得率	目標：30%（令和4年度） 現状：80.0% 目標設定時：78.9%（令和3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：両休暇合計5日以上取得100%（目標達成時期） 現状：93.3%（令和4年度） 目標設定時：57.9%（令和3年度）	
	数値	女性の採用目標	【全体】目標：35%、現状：36.4%（令和4年度採用）、目標設定時：34.8%（令和3年度採用） 【総合職】目標：35%、現状：50.0%（令和4年度採用）、目標設定時：0.0%（令和3年度採用） ※新規学卒者における国家公務員採用試験からの女性の採用割合	
	数値	女性の登用目標	【本省課室長相当職】目標：10%、現状：7.1%（令和5年4月）、目標設定時：4.4%（令和3年4月） 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】目標：17%、現状：9.8%（令和5年4月）、目標設定時：10.1%（令和3年4月） 【係長相当職（本省）】目標：30%、現状：22.7%（令和5年4月）、目標設定時：22.9%（令和3年4月）	
女性の活躍推進のための改革	1. 女性の採用の拡大	実施未定	性別にとらわれず、能力・専門性等が優れている者を採用することとしているため。	
	2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施		【継続】 適性や本人の希望を踏まえた上で、若いうちからの多様な職務機会の付与や研修等による積極的な育成を行っている。
推進体制等	各府省等における取組の推進	実施		【継続】 ・「原子力規制委員会女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進及び次世代育成支援対策のための特定事業主行動計画」改正に向け、令和4年10月6日に「方策検討ワーキンググループ」、令和5年2月20日に「方策選定ワーキンググループ」を開催した。 ・令和5年2月20日、女性職員活躍・ワークライフバランス推進本部を開催した。
ほかの				

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C	
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション	
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		※重点項目「テレワークの推進」参照。	
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		※重点項目「勤務時間管理の徹底」参照。	
	調査	勤務時間管理システムの導入状況	本省 地方支分部局等（時期、範囲等）	導入済み又は令和7年度までに導入予定 市ヶ谷地区所在機関において、システムの導入可否、範囲について検討中	
	3. マネジメント改革	実施		内閣人事局が各府省に対して実施する「全ての管理職員に対するマネジメント研修」に関し、本来の受講期間後においても、当該研修資料を省内HPに掲載し、広く周知することによって、管理職員がいつでも研修を受講できる環境を整備した。	
	調査	エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況		<p>【時期・対象者】</p> <ul style="list-style-type: none"> （内部部局）年に一度（年末）、本省の課長級以下を対象に実施 （装備庁）例年12月に管理職を対象に実施。回答者は非常勤を除く全職員 <p>【調査・分析のツール】</p> <ul style="list-style-type: none"> （内部部局）内閣人事局提供の多面観察に付随している職場環境等調査ツール（エクセル）により調査及び分析 （装備庁）エクセルを利用し調査を実施。回答終了後、専用のメールアドレスに匿名で回答結果を自動送信。収集した調査結果の分析もエクセルを用いて実施。 <p>【フィードバック】</p> <ul style="list-style-type: none"> （内部部局）各管理職へ紙面により伝達 （装備庁）例年1月頃に、対象管理職員へフィードバックシートを送付し、自身のマネジメント能力に気付きを与える。加えて部外講師による動画研修を実施。 <p>【結果の活用】</p> <ul style="list-style-type: none"> （内部部局）分析結果踏まえ、マネジメント能力向上の研修を実施 （装備庁）組織全体の風土を改善する。組織への関与や繋がりをより強める。 <p>【その他備考等】</p>	
女性の活躍推進のための改革	4. 仕事と生活の両立支援	実施		※重点項目「男性育休の取得促進」参照。	
	数値	男性職員の育児休業取得率	目標：30%（令和7年度末） 現状：17.5% 目標設定時：0.5%（平成26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） 現状：配偶者出産休暇取得率 94.5%（令和5年度） 現状：育児参加のための休暇取得率 93.6%（令和5年度）	目標設定時：62.4%（平成26年度） 目標設定時：22.0%（平成26年度）	
女性の活躍推進のための改革	数値	女性の採用目標	<p>【全体】</p> <p>目標：35%以上 現状：39.2%（令和5年4月1日） 目標設定時：21.7%（平成27年4月1日）</p> <p>【総合職】</p> <p>目標：35%以上（毎年度） 現状：25.6%（令和5年4月1日） 目標設定時：26.8%（令和3年4月1日）</p> <p>【技術系区分】</p> <p>目標：30%（令和7年度） 現状：18.8%（令和5年4月1日） 目標設定時：18.9%（令和3年4月1日）</p>		
	数値	女性の登用目標	<p>【本省課室長相当職】</p> <p>目標：6%（令和7年度末） 現状：4.1%（令和5年7月） 目標設定時：1.0%（平成27年7月）</p> <p>【係長相当職（本省）】</p> <p>目標：35%（令和7年度末） 現状：33.2%（令和5年7月） 目標設定時：14.5%（平成27年7月）</p> <p>【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】</p> <p>目標：10%（令和7年度末） 現状：8.2%（令和5年7月） 目標設定時：3.5%（平成27年7月）</p>		
		1. 女性の採用の拡大	実施		女性対象セミナーの開催や、SNSを利用し女性先輩職員を積極的に紹介する等の広報活動を実施。本省課長級以下の職員については、社会人経験を有する優秀な女性職員を積極的に採用。
		2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施		職員の希望や適性に応じた職務経験・研修機会の付与に努め、特に出産・育児期にある職員については、きめ細かい人事管理を行い、各役職につながる女性職員の育成を実施。
推進体制等	各府省等における取組の推進	実施		令和5年3月に、優先的に取り組むべき5つの重点項目を設定すべく「防衛省における女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」を改正し、当該改正した取組計画の内容を省内イントラネットを活用し、HPの掲載や専用メールにおいて、広く周知するなど取組を推進させた。	
その他					

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5年度）
（重点項目含む全体像）

大項目	中項目	A	B	C		
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション		
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		【新規】 ・効率的に働ける職場環境の整備 GSS（ガバメント・ソリューション・サービス）への移行に際し、①部内会議の必要性を精査し、メール連絡等で代替できる場合には会議を開催しないことを検討することや、②Outlookのスケジュールアシスタント機能の活用による予定管理、③Teamsの活用により情報共有の迅速化、職場におけるコミュニケーション活性化を図ること等により、従来の作業負担が軽減されるなどの業務効率化やデジタル化を進めた。		
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		【継続】 ・勤務時間管理のシステム化 電子による出勤簿、休暇簿、フレックスタイムの申告・割振り簿を活用することにより、職員の勤務状況を電磁記録化し、休暇等の申請から承認までの手続きをオンラインで完結させている。また、超過勤務についても、電子による事前申告・実績表を活用し、管理職は部下職員の超過勤務状況及び理由について日々確認できるようにしている。		
	調査	勤務時間管理システムの導入状況	本省 地方支分部局等（時期、範囲等）	導入済み又は令和7年度までに導入予定 上述のとおり。		
	3. マネジメント改革	実施		【継続】 ・管理職のマネジメント能力の向上 内閣人事局主催の管理職員向け講座に課室長級職員等に受講させたり、1on1ミーティングの動画教材を院内掲示板に掲載することにより、管理職等のマネジメントに対する意識向上につなげた。		
	調査	エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況		【時期・対象者】年に一度、全職員を対象に実施。 【調査・分析のツール】外部業者に委託。 【フィードバック】集団ごとの集計・分析結果を当該集団の管理監督者に提供。 【結果の活用】集団の管理監督者に対し、集計・分析結果を踏まえた職場環境改善の実施を依頼。 【その他備考等】		
	4. 仕事と生活の両立支援	実施		【継続】 ・休暇の取得促進 令和4年2月10日付けで年次休暇の取得促進について管理職宛の通知を发出し、①「休暇等計画表」の活用により月1回の計画的な年次休暇取得に取り組むこと、②夏季、ゴールデンウィーク等における年次休暇取得による職員の連続休暇の取得について、監督者が応援体制の整備等に努めること等の取組を実施するとともに、年次休暇取得日数の少ない職員及びその管理者に対し、局長級会議などの場を通じて休暇取得促進の働きかけを行い、全職員の年間の年次休暇取得実績で、平均で1人1ヶ月当たり1日以上取得することが出来た。		
	数値	男性職員の育児休業取得率	目標：50%（毎年度） 現状：83.3%（令和4年度） 目標設定時：71.4%（令和2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%（毎年度） 現状：83.3%（令和4年度） 目標設定時：85.7%（令和2年度）			
	女性の活躍推進のための改革	数値	女性の採用目標	【全体】 目標：35%（毎年度） 現状：62.5%（令和5年4月1日） 目標設定時：46.4%（令和2年4月1日） 【総合職】 目標：35%（毎年度） 現状：50%（令和5年4月1日） 目標設定時：28.6%（令和2年4月1日） 【技術系区分】 目標：30%以上（令和3～7年度平均） 現状：50%（令和3～5年度平均） 目標設定時：25%（平成28年度～令和2年度平均）		
		数値	女性の登用目標	【本省課室長相当職】 目標：20%（令和7年度末） 現状：19.2%（令和5年7月） 目標設定時：13.1%（令和2年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：40%（令和7年度末） 現状：43.7%（令和5年7月） 目標設定時：40.7%（令和2年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：28%（令和7年度末） 現状：32.5%（令和5年7月） 目標設定時：22.6%（令和2年7月）		
1. 女性の採用の拡大		実施		【継続】 ・実効性のある広報活動等の推進 当院のことを深く知らない学生等向けの説明会の他、内閣人事局が企画する「国家公務員の出身高等学校への派遣」等の機会を通じ、高校生への広報活動を行うなど、幅広い広報活動を行っている。		
2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成		実施		【継続】 ・女性職員の職域拡大、人事管理の柔軟化等を通じた女性職員の計画的育成 当院においては特定業務に女性職員が多く配置されている、男性職員のみが配置されてきた業務がある等の職域の固定は概ね解消してきており、引き続き女性職員の職域拡大を行っている。また、出産、育児期等の前後、又は育児期で時間制約があるような職員でも本人の意向を考慮し、テレワークやフレックスタイムを活用するなどして、重要ポストを経験させたり、必要な研修機会を付与したりするなど、柔軟な人事管理を行っている。		

推進体制等	各府省等における取組の推進	実施	<p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務効率化の推進体制 <p>既存業務の縮小、廃止、効率化をはじめとする業務の抜本的見直しに取り組む体制として、総括審議官を座長とし、各局筆頭課長等を構成員とする「業務の抜本的見直し推進チーム」を設置し、本チームの下に設置された、「人事院制度照会業務の高度化検討プロジェクトチーム」において、「国家公務員関連法令等質疑応答システム」の構築等に向けて取組を進めた。</p>
ほかの			

**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5年度）
（重点項目含む全体像）**

大項目	中項目	A	B	C	
		取組の実施状況	Aで「実施未定」を選択した場合の理由	取組時期・内容・成果、取組における改善点・課題、それらを踏まえた次のアクション	
ワークライフバランスの推進のための働き方改革	1. 業務効率化・デジタル化の推進	実施		<p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務の廃止を含めた見直し・効率化 官房業務において、これまで実施してきたRPAを利用した業務自動化を継続できるよう、フォローアップを行った。また、検査課業務において、RPAを利用した業務自動化の取組のうちSEABIS業務（旅行命令）の自動化の取組について、複数の検査課で試行導入を行った。引き続き、職員からの業務自動化の要望に対して対応していく。特に、検査課の声を聞きながら、SEABIS業務（旅行命令）の自動化の利用の拡大を図っていく。 令和4年度から対話しやすいオフィス環境整備を目的として、一部の部署においてオフィス改革の試行を開始した。5年度には、執務室でのコミュニケーションを促進するためにフリーアドレス等の取組を導入して、一定の効果をえた。その上で各取組の他部署への導入について検討したところ、紙資料の多さの解消が主な課題であり、今後のペーパーレス化の進展状況を踏まえて各課と協議を行う。 <p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> テレワークの推進 令和3年度から勤務時間管理システムによりテレワーク申請の手続きを行えるようにした。そして、令和6年1月からは、新たな勤務時間管理システムの稼働を開始し、引き続きテレワーク申請の手続きをオンライン上で行うことができるようになってきている。また、令和6年1月に会計検査院ネットワークの更新がなされ、テレワーク時におけるビデオ会議が容易に行うことが可能となった。 <p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> 国会関係業務の効率化 国会対応の迅速化や効率化を図るため、国会関連の研修や参考資料の提供各部署が必要最小限の対応となるよう説明会等を行っているが、研修説明会等についてもビデオ講義にしたり、資料のデータをポータルサイトに掲載したりするなど、テレワークでも対応できるようになっている。テレワーク中であっても速やかに国会対応ができるように、緊急連絡先を共有したり、デジタルツールで対応できる場合は、課長等が出動することなく答弁作成を行ったりなどした。 国会関係情報をポータルサイトにおいて逐次周知するなどして、円滑な情報共有を図るとともに、国会答弁の作成に当たっては、デジタルツールを活用して関係課間の調整を図ったり、内部了解を得たりできるようにするなど、国会答弁作成プロセスの効率化を図った。 今後はWeb会議の活用等により、答弁作成等の業務をより一層効率化させていきたい。 	
	2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底	実施		<p>【新規】</p> <p>令和6年1月から新たな勤務時間管理システムの稼働を開始し、徹底した勤務時間管理を行うことが可能となった。</p>	
	調査	勤務時間管理システムの導入状況	<p>本省</p> <p>地方支分部局等（時期、範囲等）</p>	<p>導入済み又は令和7年度までに導入予定</p> <p>なし</p>	
	3. マネジメント改革	実施		<p>※重点項目「職員のやりがい向上も踏まえた管理職のマネジメント向上」及び「人材育成のための人事課の役割」参照。</p>	
	調査	エンゲージメント調査等（職員のエンゲージメントや職場環境調査等）の実施状況		<p>【時期・対象者】年に一度（10月）、本省の全職員を対象に実施</p> <p>【分析のツール】内閣人事局配布のツールを使用</p> <p>【フィードバック】集計結果を院内ポータルにて公表することにより、職場環境の改善に向けた取組を行っている。</p> <p>【結果の活用】寄せられた意見について担当部署に情報共有等</p> <p>【その他備考等】令和6年度は設問について検討</p>	
	4. 仕事と生活の両立支援	実施		<p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男性の育児への参画促進 男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進のための取組について定期的に各課へ取得促進の周知を行った。 <p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事と生活を両立しながら活躍できる環境づくり 令和4年度において、休憩時間の柔軟化等に係る内規改正作業を行い、令和5年4月から施行した。 <p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> 両立支援制度の利用と育児休業取得中・復職後の支援 「ワークライフバランスシート」、「取得計画」等の男女ともに育児・介護等に係る状況や両立支援制度の利用についての意向を提出できる体制を執り周知した。また、育児休業等において職員の状況を把握できるよう、毎月メールマガジンを配信した。また、育児休業等を取得する職員の配属課から要望があった場合には、公募を行い育児休業代替職員（常勤職員）等を配置することで、必要に応じた人員配置を適宜実施した。 	
	数値	男性職員の育児休業取得率	<p>目標：50%（毎年度）</p> <p>現状：100%（令和4年度）</p> <p>目標設定時：18.5%（平成28年度）</p>		
	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	<p>目標：両休暇合計5日以上取得率100%（毎年度）</p> <p>現状：100%（令和4年度）</p> <p>目標設定時：40.7%（平成28年度）</p>		

女性の活躍推進のための改革	数値	女性の採用目標	【全体】 目標：35%以上（毎年度） 現状：46.2%（令和5年4月1日） 目標設定時：47.2%（平成29年4月1日） 【総合職】 目標：設定なし 現状：設定なし 目標設定時： 【技術系区分】 目標：設定なし 現状：設定なし 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：7.0%以上（令和7年度末） 現状：6.7%（令和4年7月） 目標設定時：2.1%（平成29年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：17.0%以上（令和7年度末） 現状：18.9%（令和4年7月） 目標設定時：11.7%（平成29年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：35.0%以上（令和7年度末） 現状：42.9%（令和4年7月） 目標設定時：36.3%（平成29年7月）		
		1. 女性の採用の拡大	実施		【継続】 ・実効性のある広報活動等の推進 職員募集パンフレット等において調査官等として検査を実施している女性職員からのメッセージを紹介したり、女性の採用実績等の情報を掲載したりした。
		2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成	実施		【継続】 ・人事管理の見直し 多数の女性職員を幹部候補育成課程の対象者として選定した上で、出向等の勤務経験等を付与することにより積極的かつ計画的に育成している。
推進体制等		各府省等における取組の推進	実施		【継続】 「取得計画」等の男女ともに育児・介護等に係る状況や両立支援制度の利用についての意向を提出できる体制を執り周知した。また、男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進のための取組について定期的に各課へ取得促進の周知を行った。 【継続】 令和5年1月に「職員アンケート」を行い、本院内の業務の見直し等についての意見をくみ上げる取組を行い、アンケート結果に基づきなどして、業務の見直しにつなげるなどした。今後もアンケート内容の的確な見直しを行った上で、本院内の業務の見直し等についての意見をくみ上げ、業務の見直しにつなげる取組を継続したい。
その他		次世代育成支援対策に関する事項	実施		【継続】 令和5年8月に実施されたことも霞が関見学デーに参加し、776名の方々に来場いただいた。多くの子どもたちに本院の活動を紹介することができたため、来年度も充実したプログラムを提供できるよう準備をしたい。 【継続】 ウェブサイトで公開しているキッズページのコンテンツ更新を5回実施した。5年4月から12月までの間に11,574件の閲覧があったことから、引き続き充実したコンテンツを提供できるよう検討していきたい。 【継続】 要望があった2校の本院への訪問（5年4月及び7月）を受け入れて、庁舎内で業務説明等を実施した。本院の活動の理解促進につながったと考えられることから、引き続き訪問を積極的に受け入れていきたい。