

# 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

＜各府省等が令和4年度に重点項目※として行った主な取組（一部、令和5年度に実施した取組も含む）＞

※ 各府省等が実情に応じて設定しているもの

## 1. 業務効率化・デジタル化の推進

### （1）業務の廃止を含めた業務見直し・効率化

#### ①業務見直しの推進

＜推進主体等の設置＞

－職員の業務改善に対するモチベーションの維持・向上のため、業務改善提案に対するヒアリングや過去の改善提案を全職員に対し共有。提案実現のための「**公取委ITプロジェクトスタッフ**」の設置（公正取引委員会）

－国会対応業務の効率化を担う**副業DX人材（デジタル化推進マネジャー）**を任命（環境省）

－業務改善等の提案ができる**目安箱**の設置（金融庁、外務省、財務省）

＜府省内横断的な議論の場・コミュニティ形成＞

－**ワークショップ**の開催（個人情報保護委員会、総務省、外務省、経済産業省）

－Teams内に**全職員をメンバーとするチーム**を立ち上げ、**意見交換**（厚生労働省）

#### ②定型業務の効率化

－メールの自動作成・提出履歴の保存及び参照入力機能・データ処理機能等の**RPAの活用**（金融庁、国土交通省）

#### ③効率的に働ける職場環境の整備

－**コミュニケーションポリシーの策定**による心理的安全性の確保（デジタル庁、経済産業省）

－研修における**コミュニケーションに関する講義**の新設を検討（宮内庁）

－行政文書の電子的管理推進のため、**アンケートやヒアリングを通じ課題を把握**（外務省、防衛省）

### （2）テレワークの推進

－個々の職員の状況に応じて、**出勤とテレワークを機動的に使い分ける「スマートなテレワーク」**を推進すべく、**全職員が週1回以上のテレワーク**を行う期間を設定し、実施の機運を後押し（外務省）

## 2. 仕事と生活の両立支援

### （1）仕事と生活を両立しながら活躍できる環境づくり

－転勤の在り方を検討するため、**全地方事務所等の若手職員を中心に、意見交換**を実施（公正取引委員会）

### （2）両立支援制度の利用と育児休業取得中・復職後の支援

－秘書課から**プッシュ型**で制度に関して**情報提供**し、職員同士が**情報交換**できる「**育サポセミナー**」を開催（環境省）

### 3. マネジメント改革

#### (1) 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

##### ① 幹部・管理職のリーダーシップの発揮、実施すべきマネジメント行動

- 幹部と職員との対話（全職員のミーティング、タウンミーティング等）を定期的で開催（金融庁、デジタル庁、農林水産省、会計検査院）
- 組織ミッション・幹部メッセージ（決意表明・マネジメント方針等）の共有（金融庁、総務省、外務省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、会計検査院）

##### ② 管理職のマネジメント能力の向上

- デモンストレーション動画（内閣府）やロールプレイ（内閣府、厚生労働省）や上司/部下別（経済産業省）といった実践的な1on1ミーティング研修の実施
- ケーススタディを用いたディスカッション形式のマネジメント研修を地方支分部局も対象に実施（財務省）
- 多面観察の対象者を本府の全課室長級職員（内閣府）や総括補佐（原子力規制委員会原子力規制庁）に拡大

#### (2) 人材育成のための人事当局の役割

##### ① 人事異動を通じた人材育成・キャリア形成

- 人事評価の期首・期末面談において、部下職員の具体的な「秀でている点（強み）や改善点（弱み）」を示し、来期・将来に向けた成長のヒントをフィードバック（公正取引委員会、文部科学省、会計検査院）
- キャリアシートを活用し、職員のキャリアプランに関する面談を試行（農林水産省）
- 職員がキャリアパスを考え、専門性を高めやすい環境整備のために、身上申告書に所属グループ選択欄を新設。職員の希望ベースによる所属グループごとの人材リストを作成し、人材育成等に活用（金融庁）

##### ② 自己成長の機会提供

- 今後の省のあり方や働き方改革の目指すべき方向を職員が議論する場・ワークショップを開催（宮内庁、農林水産省、経済産業省）
- 政策のニーズや社会へのインパクトを体感し、政策立案のアイデアを得るための出張や外部との意見交換、自主企画勉強会等を奨励（経済産業省）
- 有志が集い主体的に消費者行政を研究する「政策アクティビティ」を実施（消費者庁）
- 金融庁職員として最低限求められるスキルを身に着けるための「金融行政官育成基礎研修プログラム」を庁内パブコメ実施の上、作成・運用（金融庁）

#### (3) 職員・職場の状況を把握・活用する仕組み

##### ① タレントマネジメント推進に向けた情報の整備と活用

- タレントマネジメントの実現に向けデータ整備（農林水産省）

##### ② 職員調査の継続的实施とこれを踏まえた対策

- エンゲージメントサーベイの結果に基づき今後1年間の目標及び取組を部局ごとに設定し、イントラネットに掲載（内閣官房）
- 職員アンケート、エンゲージメントサーベイに係る調査結果等を参考に研修のテーマを検討し、管理職研修を実施（公正取引委員会、外務省、経済産業省）