

# 総務省におけるワークライフバランスの推進

## ～「隗より始めよ」の働き方改革～

### 経営戦略としてのワークライフバランス

「職員一人一人の人生が充実してこそ、国民のためのよりよい政策立案が可能になる」。

総務省では、大臣の強力なリーダーシップの下、経営戦略としてワークライフバランスを推進し、その一環として働き方改革に取り組んでいます。特に、大臣政務官とともに総務省職員の働き方について議論をする働き方改革チームの立ち上げや、職場に縛り付けられない働き方の追求＝リモートアクセス環境の実現、職場における仕事の仕方の改革＝オフィス改革に力を入れるなど、「シゴトの進め方の抜本改革」に省を挙げて取り組んでいます。

総務省は働き方改革のトップランナーとして、霞が関全体や民間へも改革の波を広げることを目指しています。

### オフィス改革 ー理想の働き方を目指す働く場の改革ー

組織とそこで働く人の双方にとって望ましい働き方こそが理想の働き方だと私たちは考えています。これを実現するための手段が「働く場を変える」オフィス改革です。

例えば、仕切りのある座席に役職順に座る代わりに、同じ課題に取り組む職員が大きなデスクを囲んで着席するようにした部署では、職員間のコミュニケーションが活性化し、意思決定がより迅速になりました。

また、オフィスそのものの見直しと合わせて、ペーパーレスでの働き方も浸透した結果、テレワーク利用率も上昇し、職員個々人が自らのライフスタイルに即した働き方を選べるとの意識が定着しつつあります。

最近では、感染症の流行に伴い、7割を目標としてテレワーク勤務等を活用した出勤抑制を行ったり、打ち合わせ・会議等のオンライン上での実施を励行するなど、接触を減らすための働き方へのシフトにも積極的に取り組んでいます。さらに、一部部局では、これらの取組と、その結果出てきた悩みや、それらに対処するための工夫を、2020年6月に「新型コロナウイルス感染症拡大防止に対応した働き方の試み -Ver1.0- 」として公表しています。こうした活動が、他の行政機関も含めた「新しい生活様式」に沿った次世代の働き方へのシフトへとつながることを目指しています。「働き方は自ら変えることができる」。働き方改革のフロントランナーである総務省で、自分たちの理想の働き方をデザインしてみませんか。



コミュニケーションスペースで意見交換



オフィス改革で導入されたフリーアドレスの座席

### 働き方改革・業務見直しの取り組み

総務省では、2017年6月に大臣官房秘書課内に働き方改革推進室を設置し、職員の働く環境の改善に取り組んできました。また、2018年1月、働き方改革の実現に向けて、若手有志職員による「総務省働き方改革チーム」を発足し、政務とともに議論を重ね、管理職による意識改革や業務の合理化、テレワークの促進など「8つの方針と28の対応策」を提言しました(同年6月)。同年11月、更なる働き方改革の実現に向けて「総務省働き方改革(第2期)チーム」を発足し、情報伝達の改善やコミュニケーションの活性化など、より実務に即した「6つのキーワードと20の対応策」を提言しました(2019年6月)。

これらの提言に基づき、上司のマネジメント状況について部下が観察を行い、組織パフォーマンス向上のための気づきを促す多面観察(いわゆる「360度評価」)の実施や、コミュニケーションを促進するためのミーティングスペースの新設など、働き方改革につながる取組を進めています。

また、2019年12月、質の高い行政サービスの確立に資するため、業務の見直しも推進するべく、働き方改革推進室を「働き方改革・業務見直し推進室」に改組し、省内の105件の業務について、RPAの導入や文書の電子化等をはじめとした全省的な業務見直しを進めています。また、その一環として、マクロ、資料のデザイン、会議の進め方など、業務見直しに資するツールやノウハウを紹介する「業務見直しに係る勉強会」を定期的に開催しています。

全ての職員が、育児や介護をはじめとする様々なバックグラウンドにあわせて働き続けられる環境の整備に向けて、日々取り組んでいます。



大型ディスプレイを使ったWeb会議の風景

### 生活と仕事の両立支援のための制度

総務省では、各種休暇のルールや取得方法の省内向け周知等を通じて、ワークライフバランスの充実、キャリアパスとライフイベントの両立を支援しています。育児・介護等と仕事の両立を支援する制度には、例えば、次のようなものがあります。

- 産前・産後休暇  
6週間以内(多胎妊娠の場合には14週間)に出産予定の職員、出産した女性職員が取得可能な特別休暇(産後休暇は出産の翌日から8週間を経過するまで(産後6週間を経過した職員が申し出て、医師が支障がないと認めた場合には勤務可能))。
- 配偶者の出産休暇、育児参加のための休暇  
妻の出産に伴う入院の付き添い等を行う男性職員が取得可能な休暇(2日)及び妻の産前・産後期間中に子の養育を行う男性が取得可能な休暇(5日)。
- 育児休業・育児短時間勤務  
子どもが3歳になるまで、一定期間、夫婦ともに育児休業することが可能です(夫婦でタイミングをずらして取得し、負担を分散することも可能です)。また、子どもが小学校就学するまでの子を養育する職員は、勤務時間を短縮しての勤務や早出遅出勤が可能です。
- 介護休暇  
配偶者、父母、子、祖父母、孫、兄弟姉妹等を介護する職員が通算して6月以内の期間(3回まで分割可)で取得可能な休暇。  
(参考: 人事院 両立支援策と制度の概要、両立支援ハンドブック)

### 研修制度

入省直後に、全省庁合同の初任行政研修の他、有識者による講演、関連施設見学等、総務省総合職員員として必要な知識を身につけるための新規採用職員研修を約1ヶ月にわたり行っています。また、人事院の行政官長期在外研究員制度により、アメリカ・イギリス等の大学院に約2年間留学する機会があります。令和4年3月現在、総合職員員20名が長期在外研究員として派遣されています。このほかにも、半年～1年程度の海外短期派遣、1～2年程度の国内大学院留学の研修制度などがあります。

### 採用情報

#### 【採用実績】

過去5年間の入省者(総合職)は以下のとおりです。  
出身大学(大学院)、学部、試験区分に関係なく、人物本位の採用を行っています。

入省年度	事務系	技術系 (うち情報通信行政)	合計	【参考】令和4年入省者(予定)試験区分		
				事務系	内訳	
H30	42(15)	7(1)	49(16)	大卒程度試験	法律:12名、経済:8名、政治・国際:5名、 工学:2名、教養:13名	
R1	43(15)	6(2)	49(17)		院卒程度試験	行政:6名
R2	49(17)	6(3)	55(20)	技術系 (うち情報通信行政)	大卒程度試験	工学:4名、農業科学・水産:3名
R3	47(14)	5(3)	52(17)		院卒程度試験	工学:1名、化学・生物・薬学:1名、森林・自然環境:1名
R4 (予定数)	46(16)	10(5)	56(21)			

※( )内は女性の人数です。(内数)

#### 【採用窓口】

総合職事務系 大臣官房秘書課(中央合同庁舎2号館7階)  
【TEL】03-5253-5069(直通) 03-5253-5072(直通)  
【e-mail】setsumeikai@soumu.go.jp

総合職技術系 総合通信基盤局電波部電波政策課(中央合同庁舎2号館10階)  
(情報通信行政) 【TEL】03-5253-5873(直通)  
【e-mail】recruit\_tech@ml.soumu.go.jp

#### 【配属実績】

令和3年度入省者(総合職)の配属状況は以下のとおりです。(令和4年3月現在)

	事務系	技術系
行政管理局	4名	
行政評価局	3名	
国際戦略局	1名	1名
情報流通行政局	4名	
総合通信基盤局	3名	4名
統計局	3名	
サイバーセキュリティ統括官	3名	
地方公共団体	24名	
他省庁	2名	

#### 【アクセス】

東京都千代田区霞が関2-1-2 合同庁舎2号館  
地下鉄 丸ノ内線・日比谷線・千代田線『霞ヶ関』駅下車 A2出口  
地下鉄 有楽町線『桜田門』駅下車 徒歩約3分  
地下鉄 銀座線『虎ノ門』駅下車 徒歩約8分