

令和5年度 総務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
取組計画等フォローアップ（重点項目）

重点項目	A	B
	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	WLB取組指針の該当箇所
モチベーションの向上	<p>【継続】 職員のモチベーションを向上するために「組織ミッションの共有」「マネジメント能力全般の強化」「上司・部下職員間のコミュニケーションの強化」を具体策として挙げ、例えば、以下の取組を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織ミッションの共有施策として、組織のミッション、政策課題及び業務の運営方針等について局長級以上の幹部が所属部局の職員を対象にスピーチを実施。次官級職員のスピーチについては全職員が見られるように録画データをポータルサイト上に掲載。 ・マネジメント能力全般の強化のため、マネジメント研修について実施回数の増加や内容の充実を図り、対象範囲を課長補佐級以下にも拡大。令和5年度においては、コミュニケーションの基礎、フィードバック、コミュニケーションの場作りをテーマとして、計3回実施。 ・上司・部下職員間のコミュニケーションの強化のため、各課室で1on1ミーティングを実施するように依頼するとともに、1on1ミーティングの効果、実施方法等をポータルサイトに掲載。 <p>個別取組の趣旨・ねらい等を明確にしつつ、引き続き各種取組をブラッシュアップして実施する予定。</p>	<p>Ⅱ「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</p>
生産性の向上	<p>【継続】 省内の業務見直し推進のため以下の取組を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・係長級職員・係員が現状の困りごとを共有し、解決するワークショップ型の企画として実施する「業務見直し皆議」において、令和5年度は「会議室予約業務」や「各種申請・取りまとめ業務」に関する解決策を部局を超えて議論。 ・業務見直しの進め方のポイントや他省庁の業務見直しの優良事例等を紹介する「業務見直し研修」を定期的開催。その概要は後日参照できるように省内ポータルサイト上に共有した。 ・業務見直しのヒントとなる取組やTips等を省内ポータルやメールマガジンを用いて周知。 ・組織横断的な有志によるコミュニティを創設し、働き方改革・業務見直しにつながる情報交換等を継続的に実施。 <p>今後も省内の業務見直しの状況を踏まえつつ、取組を継続していく。</p>	<p>Ⅱ「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</p>

令和5年度 総務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
取組計画等のフォローアップ（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等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。
		業務の廃止等による業務見直し・効率化		【新規】 ・業務見直しの意義や必要性、事例を紹介する研修や勉強会を定期的に実施。 ・組織横断的な有志によるコミュニティを創設し、働き方改革・業務見直しにつながる情報交換等を継続的に実施。 ・業務見直しのヒントとなる取組やTips等を省内ポータルやメールマガジンを用いて周知。 ・有志職員同士と一緒に議論をしながら、日常業務における課題を探し、解決策を検討、該当業務の廃止も含め見直しを実践することで、業務見直しの一連の流れを体験するワークショップ型の企画を開催。
	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】 ※客観的に把握した勤務時間の状況の把握後の活用状況 部局の管理者において、職員が記載した「登庁時間・退庁時間」と、業務端末の使用時間の記録とを比較し、著しい乖離がある場合には、当該職員に状況を確認・指導。 ※長時間労働是正のための具体的な取組 令和3年10月から長時間（100h超え）在庁者数を前年同時期より縮減させるという目標を設定し、長時間労働縮減に向けた取組を一層推進。推進体制として、働き方改革推進委員会を中核とし、令和8年までの計画期間とする。 ※①適正な超過勤務命令の実施と②早期退庁の徹底のための具体的方策 ①各課室単位で超過勤務時間及び業務内容の事前申告を行い、申告どおりとならなかった場合にはその理由を報告させるなど、業務の進め方についての指導、適切かつ柔軟な業務分担や業務の優先順位付け等を実施。また、適正な超過勤務命令の実施や勤務時間インターバルの活用方法等について省内ポータルに掲載。 ②管理職員による声かけや見回り、定時退庁放送の実施、勤務時間関連制度（早出遅出勤務や超勤上限管理）の周知を実施。また、令和5年6月開催の働き方改革推進委員会において、秘書課長から7月～9月の働き方改革集中取組期間における以下の取組について依頼。 ・幹部職員の所信表明スピーチ ・課室長級以上職員による働き方宣言の作成 ・マネジメント研修の実施 ・1on1ミーティングの実施 ・業務見直しに係る研修、意見交換会の実施 ・適正なテレワークの実施 ・両立支援制度の積極的周知 ・課室ごとの平均超過勤務時間及び平均年次休暇取得日数の見える化 ・Outlook機能を活用したスケジュール共有等による始業・終業時刻等の見える化の推進等
	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）	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			※重点項目「モチベーションの向上」参照
	調査	多面観察の実施状況		【時期・対象者の職位】本省全部局の課室長級以上及び地方支分部局の局長・部長級を対象に、令和6年1月～3月に実施。 【調査・分析のツール】民間事業者が提供するツールを使用。 【観察結果の対象者へのフィードバック方法】対象者へのレポート送付及びフィードバック者による面談を実施。 【その他備考等（令和5年度に実施した新たな取組等）】観察実施前に、観察者・観察対象者全てを対象として、多面観察の回答に当たって気を付けるべき事項等について事前ガイダンスを実施。
	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】全ての職員を対象に令和6年1月～2月に実施。 【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いかすとともに、各部局でも分析結果を取組にいかす。 【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			・昨今、急速に広まった早出遅出勤務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） ※目標については、令和6年3月に1週間以上の取得率を85%に改正
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年度末） 現状：75.0%（令和4年度） 68.2%（令和3年度） 72.2%（令和2年度） 目標設定時：70.2%（令和元年度）	

令和5年度 総務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
取組計画等のフォローアップ（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
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%以上 現状：43.5%（令和6年4月1日） 41.1%（令和5年4月1日） 40.6%（令和4年4月1日） 41.8%（令和3年4月1日） 目標設定時：－</p> <p>【総合職】 目標：設定なし 現状：32.1%（令和6年4月1日） 32.9%（令和5年4月1日） 37.9%（令和4年4月1日） 32.1%（令和3年4月1日） 目標設定時：－</p> <p>【技術系区分】 目標：設定なし 現状：26.9%（令和6年4月1日） 19.0%（令和5年4月1日） 37.5%（令和4年4月1日） 37.5%（令和3年4月1日） 目標設定時：－</p>		
	数値 女性の登用目標	<p>【本省課室長相当職】 目標：10%程度（令和7年度末） 現状：6.0%（令和5年7月） 5.6%（令和4年7月） 3.2%（令和3年7月） 目標設定時：3.7%（令和2年7月）</p> <p>【係長相当職（本省）】 目標：35%程度（令和7年度末） 現状：34.3%（令和5年7月） 33.4%（令和4年7月） 31.8%（令和3年7月） 目標設定時：32.0%（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%程度（令和7年度末） 現状：13.1%（令和5年7月） 11.4%（令和4年7月） 11.2%（令和3年7月） 目標設定時：9.5%（令和2年7月）</p>		
	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。
推進体制等	各府省等における取組の推進	実施		【継続】令和5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、今後の取組にいかす。
ほかの				