

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（概要）

（平成28年3月22日 総務大臣・公害等調整委員会委員長・消防庁長官決定、令和8年5月22日一部改正）

- 令和8年3月19日、「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」が改正
- 『職員の「働きがい」の向上』、『職場の「働きやすさ」の確保』の2本柱で働き方改革を推進

上記取組指針を踏まえ、**総務省における令和12年度末までの取組や目標**について定める。
総務省職員のモチベーションや働きがいの実感が低いことを踏まえ、『職員の「働きがい」の向上』に重点的に取り組む。
なお、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画」として位置付ける。

更なるワークライフバランス推進のための働き方改革

1. 職員の「働きがい」の向上

- （職員）
- ・「働きがい」を振り返る機会と自身のキャリア認識の言語化
 - ・自身の能力・スキル向上のための行動
- （幹部・管理職）
- ・人材育成の観点からの部下職員への指導・助言
 - ・風通しのよい職場づくり、職場の連帯感の醸成
- （人事当局）
- ・職員とのコミュニケーションを通じた「働きがい」向上やキャリア形成に向けた支援
 - ・人材育成を重視する組織文化の醸成

2. 職場の「働きやすさ」の確保

- ・超過勤務縮減
 - ・生成AIの徹底活用を含む行政DX等の業務見直しの推進
 - ・「共育て」の推進、生活と仕事の両立支援
- （男性職員の子の出生後1年以内の育児に伴う1か月以上の休暇・休業取得目標 概ね10割）
- ・男性職員の育児休業取得率目標（2週間以上）85%
 - ・全ての男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得目標 合計5日以上
- ・執務環境の整備、ハラスメント等の防止

3. 管理職等のマネジメント向上

- ・実用的な研修や多面観察を通じた管理職等のマネジメント能力の向上支援

女性職員を始めとする多様な職員の活躍推進

1. 女性の活躍推進 ※（ ）は現行の取組計画の目標

第6次男女共同参画基本計画に定める政府全体の目標を踏まえ、女性職員の採用・登用を推進

【女性の採用目標】

- ・採用割合：毎年度40%以上（35%以上）
- ・採用割合（技術系区分）：
令和12年度までに30%（30%）

【女性職員の登用目標（令和12年度末）】

- ・指定職相当 8%
- ・本省課室長相当職 17%（10%）
- ・地方機関課長・本省課長補佐相当職 23%（17%）
- ・本省係長相当職 35%（30%）

2. 中途採用職員等の活躍推進

- ・中途採用職員がスムーズに職場に馴染み、活躍できるようオンボーディング・定着支援

- ◇ 推進体制として「働き方改革推進委員会」（委員長：官房長、構成員：各部局総務課長等）を引き続き設け、取組の進捗把握をしつつ推進
- ◇ 毎年度実施している職員アンケートを引き続き行い、職員のエンゲージメント（貢献意欲）や成長実感等を調査
- ◇ 働き方改革、DX等の潮流変化等に柔軟に対応するため、年度毎に重点項目を提示しつつ取組を推進