

## 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

- ・職員自身の内省による「働きがい」の言語化、上司等との対話等を通じた業務の意義の理解、能力・スキルの向上
- ・幹部職員による仕事の意義等の発信・伝達【重点】
- ・管理職員による強み・成果の部下職員への肯定的なフィードバック、権限委譲、風通しのよい職場づくり、職場の連帯感の醸成【重点】
- ・人事担当者による職員の主体的なキャリア形成支援【重点】

### 2. 職場の「働きやすさ」の確保

- ・月100時間超等の超過勤務の最小化等の超過勤務縮減、生産性向上に向けた生成AIの徹底活用を含む行政DX等の業務見直しの推進【重点】
- ・テレワーク・フレックスタイム制等の活用や「共育て」の推進等の働く時間と場所の柔軟な選択の確保
- ・オフィス改革の推進【重点】
- ・ハラスメント防止等の推進(幹部職員・管理職員への厳正な対応等)

#### 令和12年度までの目標

- ◆職員(管理職を除く。)の超過勤務時間数が前年を下回る
- ◆男性職員の2週間以上の育児休業取得率 95%
- ◆全ての男性職員が5日以上配偶者出産休暇等を取得
- ◆R7.4以降に子どもが生まれた男性職員全員が1か月以上の育児に伴う休暇・休業を取得
- ◆セクシュアル・ハラスメント防止のための研修の受講割合(本省課長相当職以上) 100%

## 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

- ・技術系区分も含めた女性の採用拡大(積極的な広報活動等の実施)
- ・新たな数値目標の達成に向け、計画的な育成を通じた女性の登用拡大(出産・育児期も含めた必要な職務経験の付与、性別によるポストの固定化解消等)
- ・女性の健康課題に係る職員の理解促進等

#### 令和12年度までの目標

- |                         |                           |
|-------------------------|---------------------------|
| ◆採用者に占める女性割合 45%以上(毎年度) | ◆各役職段階に占める女性の割合           |
| ◆うち総合職試験 45%以上(毎年度)     | 係長相当職(本省) 38%             |
| ◆うち技術系区分 30%以上(毎年度)     | 地方機関課長・本省課長補佐相当職 30%      |
| <実績(R7.4.1時点)>          | 本省課室長相当職 20%              |
| 採用者に占める割合 49.6% ※過去最高数値 | 指定職相当 12%                 |
| うち総合職試験 44.6%           | <実績(R7.7.1時点)>            |
| うち技術系区分 30.0%           | 係長 35.5%、                 |
|                         | 本省課長補佐等 21.7%、本省課室長 11.6% |

### 2. 中途採用職員やシニア職員の活躍推進

- ・中途採用職員が公務組織で即戦力としてスムーズに活躍できるような定着支援
- ・シニア職員の様々な事情に応じた職務付与、キャリア形成支援等