

# 「農林水産省女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」（令和4年12月一部改正）の概要

（対象期間：令和3年度～令和7年度末）

- 少子高齢化等に伴い社会構造が大きく変化中、時間制約等の有無にかかわらずあらゆる職員が活躍できる職場環境の整備が急務。
  - 全ての職員が能力を発揮しながら、生き生きとやりがいを持って働くことができる職場環境作りに一丸となって取り組んでいく必要。
- ⇒ **真のワークライフバランス実現のための働き方改革**を実行するため、マネジメント改革や業務効率化・デジタル化等を推進。
- ⇒ **女性活躍を促進**するため、働き方改革を不可欠なものとして、女性の採用・登用の拡大、計画的育成等を継続・拡充。

働き方改革の進捗に関する実感が依然として低調、職員が仕事へのやりがいや充実感を十分に感じられていない等の状況が令和3年度職員アンケートによって明らかになった。

⇒早期の改善を目指し、各種取組のうち、特に重点的に取組む事項を**重点事項**として位置付け、取組の強化を図る。

## 重点事項

### 1. 内閣人事局における職員アンケートの結果と分析

- (1) 働き方改革の実感度が他府省と比べて総じて下位にある
  - (2) 現在の仕事に関する実感度が総じて平均を下回り、特に業務の「やりがい」への実感度は著しく低い
  - (3) 昇進意欲のある職員の割合は、全府省最下位
  - (4) 現在の仕事を通じて人としての成長を実感できていない割合が、全府省最下位
- 働き方改革の進捗や現在の仕事に関するやりがいは、課長補佐・係長クラスの実感度が低い。



以下の取組の強化が必要

- ・ 業務マネジメントレベルの底上げを図り、特定の職員の過度な業務負担の改善や業務の効率化の徹底。
- ・ 各職員が業務を通じた成長の実感や、自己啓発機会を得るための「余白」を作る取組。
- ・ マネジメントの方法論に関する理解の浸透度や、マネジメントは上司の「必須の職務」であるとの認識の浸透度は低いと言わざるを得ず、全管理職を対象に取り組むことが必要。
- ・ 取組に当たっての、部下の心理的安全性の確保。
- ・ 業務マネジメントの重要な要素である超勤の管理の取組の徹底。
- ・ マネジメントを管理職のみに負わせることは、管理職に過度な負担を強いることになり、実現可能性が低いことから、部下を持つ課長補佐・係長相当職も、管理職のマネジメントの補助を行う仕組みの構築が必要。

### 2. 重点的に取組む事項

- マネジメントレベルの底上げ
- 人材確保・育成に向けた取組の強化（人材マネジメントの取組強化）
- ビジョン・ステートメントと「農林水産省のありたい姿」を目指した取組の推進

## 職員のワークライフバランスの推進のための働き方改革

### 1. マネジメントの取組の推進

- ・ 職員のやりがい向上・自己成長を促す管理職のマネジメント能力強化
- ・ 人材育成のための取組
- ・ 職員・職場の状況を把握・活用する仕組み

### 2. 業務効率化・デジタル化の推進

- ・ 業務の廃止を含めた業務見直し・効率化
- ・ テレワークの推進（端末等の整備、資料電子化、サテライトオフィス整備等）
- ・ 国会関係業務の効率化（答弁作成プロセスの効率化、体制の合理化等）

### 3. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底

- ・ 勤務時間管理のシステム化
- ・ 的確な勤務時間管理による超過勤務縮減、勤務間インターバルの確保
- ・ 超過勤務の上限等に関する制度の適切な運用
- ・ 業務量に応じた人員配置の実現

### 4. 誰もが仕事と生活を両立できる職場づくり

- ・ 男性の育児への参画促進
- ・ 活躍できる環境づくり（働く時間の柔軟化、転勤に関する配慮等）
- ・ 両立支援制度の利用と育児休業取得者への支援
- 男性の育児休業取得目標（令和7年度末）：30%  
「男の産休」取得目標：対象者全員が5日以上取得

## 女性の活躍推進のための改革

### 1. 女性の採用の拡大

- ・ 実効性のある広報活動等の推進
- ・ 女性職員の中途採用 等
- 女性採用割合目標（毎年度）：35%以上  
技術系区分は令和7年度末までに30%程度

### 2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成

- ・ 人事管理の柔軟化等見直し
- ・ 管理職の意識改革
- ・ 女性職員のキャリア形成支援
- ・ 女性職員が不安や悩み等相談できる体制づくり
- 女性登用目標（令和7年度末）  
本省課室長相当職：本省10%程度、地方機関8%程度  
本省課長補佐相当職：17%程度 地方機関課長相当職：14%程度  
本省係長相当職：35%程度（うち新規昇任は毎年度35%以上）

#### 推進体制

- ・ 事務次官、官房関係課長、各局庁庶務課長を構成員とする「女性職員の活躍・職員の仕事と生活の調和推進チーム」において本計画に基づく取組を実行。
- ・ 秘書課に事務の中核を担う管理職級の担当官を設置するとともに、本省各局庁、地方支分部局、施設等機関においても人事担当部局に同等の担当官を設置。
- ・ 働き方改革に関する議論と情報共有を行うことができる場を設け、その提言等を可能な限り今後の取組に反映。計画に基づく取組状況を毎年度公表。