

「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」改正案の概要

(対象期間：令和8年度～令和12年度末)

- 少子高齢化等に伴い社会構造が大きく変化する中、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。
- ⇒「働きがい」の向上と「働きやすさ」の確保に向けた**更なるワークライフバランス推進のための働き方改革**と多様性が尊重される社会の実現に向けた**女性活躍等を促進**。

重点事項

1. 内閣人事局における職員アンケート・職員満足度調査の結果と分析

- ・ やりがい、達成感、自己の成長、自分の能力を活かせる機会の実感度が低い
- ・ 働き方改革の進捗や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

2. 重点的に取り組む事項

- マネジメントレベルの底上げ（研修の実施、業務改善方針の作成、仕事の考えの提示等）
- 人材確保・育成に向けた取組の強化（コミュニケーションの促進、メンター制度の活用等）

更なるワークライフバランスの推進のための働き方改革

1. 職員の「働きがい」の向上

- ・ 職員自身による「働きがい」の言語化、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や背景等の発信・伝達
- ・ 管理職員による部下職員への強み・成果等のフィードバック、積極的な職務付与、心理的安全性の確保、職場の連帯感の醸成、マネジメント研修の受講
- ・ 人事当局による職員・管理職員とのコミュニケーション強化、自己成長の機会提供
- ・ ビジョン・ステートメントの浸透に向けた周知・研修等の実施

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
- 管理職以外の職員一人当たりの年間超過勤務時間数の目標：前年の実績を下回る
- ・ 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
- ・ テレワーク・フレックスタイム制等の活用や「子育て」の推進
- 男性の2週間以上の育児休業取得目標（令和12年末）：85%
- 「男の産休」取得目標（毎年度）：対象者全員が5日以上取得
- ・ 執務環境の整備、ハラスメント防止等の推進
- セクハラ防止のための研修受講割合（本省課長相当職以上、毎年度）：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

- ・ 女性職員の採用の拡大、人事管理の柔軟化等を通じた計画的育成、管理職の意識改革等による登用の拡大
- 女性採用割合目標（毎年度）：40%以上
総合職は令和12年度までの可能な限り早期に40%
技術系区分は令和12年度までに30%程度
- 女性登用目標（令和12年度末）
本省指定職相当：8%程度
本省課室長相当職：本省17%程度、地方機関12%程度
地方機関課長・本省課長補佐相当職：本省23%程度、地方機関16%程度
本省係長相当職：35%程度
- ・ 女性職員の健康課題への理解促進に向けた研修の周知

2. 中途採用職員やシニア職員の活躍推進

- ・ 中途採用職員を対象としたメンター制度の実施や研修の充実
- ・ シニア職員の経験や希望に応じた職務付与、セミナーの実施

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。