

「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」改定概要

(総務大臣、公書等調整委員会委員長、消防庁長官決定。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)

- 「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」の改正に基づき、令和3年4月1日、「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」を一部改正し、**総務省における令和7年度末までの取組や目標**について定めたところ。
- 今般、内閣人事局から、各府省において職員アンケート等の結果を踏まえ、各府省の実情に応じた取組計画とするよう改定指示があったところ。改定の際、何を優先的に取り組むべきかを検討し「重点項目」を記載することとされた。

➡ 当省では令和3年度のアンケート結果から現状を分析し、「モチベーションの向上」「生産性の向上」を重点項目とし、取組を実施する。

現状

(総務省実施の令和3年度職員アンケートより)

モチベーションが高い者と低い者
とでは

「組織ミッションへの共感」

「周囲からの評価の実感」

「仕事に対する納得感」

「成長機会の実感」

で差がみられる。

業務見直しの実感は後退している。

分析

背景と思われる問題点

組織ミッションが浸透していないのではないかと。

マネジメントが十分に機能していないのではないかと。

上司・部下職員間でのコミュニケーションが不足しているのではないかと。

上司←部下職員：ミスや反対論も忌憚なく報告・議論できているのか。キャリアプラン等を気軽に相談できているのか。

上司→部下職員：業務の意義や位置付けを伝えられているか。一人一人の特徴を把握できているのか。

大きな業務見直しはハードルが高いのではないかと。

部下職員の気付きをいかせていないのではないかと。

業務見直しの具体的な方法が分からない。

まずやるべきこと

① 幹部職・管理職の顔や考え方が見える。

② マネジメントを学ぶ機会を積極的に提供する。

③ コミュニケーション活性化のために信頼関係の醸成

④ コミュニケーションの機会を意図的に増やす。

⑤ 実際に業務を実施する職員の問題意識から解決策を考える(できることからやってみる)。

⑥ 部局・課室間で業務見直しの事例を共有する。

重点項目1…モチベーションの向上

重点項目2…生産性の向上

主な取組

()内は「まずやるべきこと」との対応

幹部職員の所信表明スピーチ (①)
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幹部がスピーチ

マネジメント研修の充実 (②)
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

ポストにおけるミッション等の説明 (③)
上司・人事当局が、異動時等に、当該ポストにおけるミッションや身に付けてほしいスキルなどを共有

情報共有・情報伝達しやすい組織風土作り (③)
ミス・不適切な事案が起こった場合に、上司・情報を上げる側の職員がそれぞれ心掛ける事項を整理して省内に共有するなど上司・部下間で情報共有・情報伝達をしやすいような組織風土作り

タレントマネジメントの更なる推進 (③) 将来的な取組
タレントマネジメントの更なる推進のために、職員に関する情報について、ツールの導入も視野に入れて分析しやすい形で整理した上でその活用を徹底し、職員個人のキャリア形成や組織の課題を踏まえた戦略的な人材配置・人材育成を図る。

期首・期末面談の徹底活用 (④)
期首・期末面談を漫然と行うのではなく、より有意義なものになるよう、コーチングやフィードバックなどコミュニケーションを行う場とすることを徹底

「効果的な」1 on 1ミーティングの実施 (④)
「部下職員からの話を聞く機会」という目的意識の共有など、効果のある1 on 1ミーティングの実施方法を省内ポータルサイト上等で共有して、省内全体でより有意義な1 on 1ミーティングを実施

業務見直し皆議 (⑤)
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を実施

業務見直し勉強会 (⑥)
主に実務担当である係長級以下の職員を対象に会議ロジのコツ等を主に職員同士で教えあう勉強会を実施

業務見直し研修 (⑥)
業務見直しの意義や必要性、省内事例を紹介する研修を実施

DXによる業務効率化の実施 (⑤⑥) 将来的な取組
GSSで利用可能となる業務効率化や分析ツールを徹底活用する。その際、総務省の働き方に合わせたルール整理や、研修、ワークショップ等の積極的な開催、好事例の横展開などを実施する。