

# 消費者庁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3年3月29日  
消費者庁長官決定

最終改正 令和8年3月31日

### I. 基本的な考え方

消費者庁が発足して16年以上が経過したが、消費者庁職員は、発足の当初から「国民は全て消費者」であり、消費者・生活者の視点に立つことが国益であると認識し、一生活者としての「気づき」を仕事にいかすためにも、「ワークライフバランス」を実現させることを行動指針としてきた。

一方、政府全体をみれば、国家公務員採用試験の申込者数の減少や若手職員の離職率の増加が見られ、消費者庁でも、今後の働き方を不安視した若手職員の離職が発生している。規模の小さな組織である消費者庁にとって、たとえ一人の離職であっても、それが組織に与える影響は大きく、離職による一人当たりの業務量の増加が更なる離職を引き起こすという負のスパイラルに陥りかねないことから、職員の処遇の改善とともに、就職したい、働き続けたいと思える魅力ある職場へ転換していくことが急務である。

女性活躍については、依然として女性への家事・育児・介護等の偏りが生じていること、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みが存在していることから、個々の女性職員のニーズを踏まえ、生活と調和させながら、幹部職員・管理職員への登用も含めたキャリア形成を着実に進めていく必要がある。

また、行政課題の複雑高度化・多様化が進む状況においては、多様な知見を有する中途採用職員及びシニア職員が存分に活躍できる職場づくりを進めていく必要がある。

こうした状況を踏まえ、職員のワークライフバランスの実現及び女性職員を始めとする多様な職員の活躍推進を図り、公務の組織力や人材の強化、優秀な人材の確保や定着につなげていき、ひいては政策や行政サービスの質の向上を目指していく。

本計画は、「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」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。令和8年3月19日一部改正。以下「取組指針」という。）に基づき、令和12年度末までの消費者庁における女性職員の活躍及び職員のワークライフバラ

ンス推進に向けた取組<sup>1</sup>について定めるものである。

## Ⅱ. 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

職員一人一人が「働きがい」を持って働くことは、個々の職員のパフォーマンスの向上、ひいては組織成果の最大化に寄与するものである。従来は、公務に携わることそのものや昇進していくことが職員の「働きがい」に直結すると捉えられることも多かったものの、職員の「働きがい」に対する価値観も多様化してきているため、職員一人一人が自らの「働きがい」を認識した上で、それぞれの「働きがい」を高めながら業務に従事することが重要である。

#### (1) 「働きがい」の向上のための職員自身の取組

職員一人一人は、まず、日々の業務等を通じた内省により、自分にとって「働きがい」を感じられることや中長期的なキャリアの希望、自分のありたい姿、潜在的な価値観等を理解し、言語化することが重要である。

その上で、自身の担当業務について、自らその意義を見いだしたり、業務のやり方を工夫したり、新たな課題を設定したりすること等を通じて、眼前の業務に対して自分なりのポリシーとの接点を見いだしていくことが効果的である。また、業務の意義を考えるに当たっては、自身が直接携わる個別具体の業務範囲や目先の目標にとらわれず、公務組織のミッションを踏まえた俯瞰的な視野を持つことも重要である。

さらに、自身の中長期的なキャリア形成に向けて、自身の能力・スキルの向上に努め、「できること」<sup>2</sup>を増やしていくことも期待される。

職員一人一人は、こうした取組を実践するために、研修等の機会を積極的に活用しつつ、内省すると同時に、上司や同僚を始め多様な他者との対話を通じ、積極的にフィードバックを得ることも有効である。

#### (2) 職員の「働きがい」の向上に向けた取組

消費者庁においては、職員の「働きがい」の向上に向けて、以下の①～③のとおり、積極的に取り組む。

---

<sup>1</sup> 本計画は、こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）及び第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月13日閣議決定。以下「第6次男女計画」という。）を踏まえるとともに、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条の規定に基づく特定事業主行動計画及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第19条の規定に基づく特定事業主行動計画として策定する計画も兼ねている。

<sup>2</sup> 別添「それぞれの職員の「やりたいこと」・「やるべきこと」・「できること」の重ね合わせ」参照  
([https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/w\\_lifebalance/pdf/r60116\\_siryou3.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/w_lifebalance/pdf/r60116_siryou3.pdf))

### ① 幹部職員による取組

従来、職員の「働きがい」は職員本人が見いだす、あるいは、各職員の上司である管理職員が引き出すものという認識が一般的であった。しかし、幹部職員は政策の企画立案を通じた重要課題の解決等に向けて組織を牽引するだけでなく、中長期的な組織のパフォーマンスを高めていく観点から、職員の「働きがい」の向上に対して直接的な責任や役割を担う当事者であることを改めて認識することが求められている。このため、幹部職員は、仕事の意義や背景、取り組む際のアプローチ等を自らの言葉で丁寧に発信・伝達するとともに、管理職員や職員の思いも幅広く受け止めるように努める。また、マネジメント能力の向上に資するPDCAサイクル（「国家公務員のためのマネジメントテキスト」<sup>3</sup>参照）を意識したマネジメントに取り組むよう、管理職員を指導する。

### ② 管理職員による取組

管理職員は、組織のパフォーマンスを最大化するため、日々の業務の中での雑談も含めた対話、人事評価面談や日常の1 on 1 ミーティング等の機会での強み・成果を肯定的に伝達するフィードバック（いわゆる「ポジティブフィードバック」）など部下職員とコミュニケーションを密にとること等によって、部下職員の「働きがい」を高めるための中心的役割を果たすことが期待される。特に業務の割り振りに当たっては、期待する役割や組織の成果にどのようにつながるかを丁寧に説明するなど業務の意義付けを行うことで、部下職員が組織への貢献を感じられるように支援することが重要である。また、管理職員は、部下職員が困難度の高い目標等を設定し挑戦することへの支援、積極的な職務付与や権限委譲等を行うことによって、職員の成長実感につながるようにすることも必要である。

同時に、部下職員との活発なコミュニケーションの前提として、管理職員は心理的安全性が高く、率直なコミュニケーションが可能な風通しのよい職場づくりに取り組むことが必要である。また、仕事仲間への愛着や協力し合える関係性も「働きがい」の要素となることから、職場の連帯感を醸成することも重要である。

### ③ 人事当局による取組

人事当局は、職員一人一人が自らの「働きがい」を認識できるよう、職員が自らのキャリア形成を主体的に考えていけるような環境を整備して

---

<sup>3</sup>[https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/management/pdf/kokkakoumuin\\_management\\_zenbun\\_2024\\_4\\_ver.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/management/pdf/kokkakoumuin_management_zenbun_2024_4_ver.pdf)

いく必要がある。

まずは、人事院や内閣人事局の主催する研修に職員の積極的な参加を奨励するほか、生産製造・販売・相談の3面から「消費生活の現場」に触れ、キャリア形成の気づきを得られるよう、消費者行政関連の実地研修（現場視察プログラム）を実施する。

また、社会の多様な仕事への理解を始め、多種多様な仕事の仕方、スキル、そして仕事への考え方、志などについて学ぶことで、職員の主体的なキャリア形成にいかしてもらうため、外部講師を招いた庁内講演会（消費者庁マナレッジ）等を実施する。

さらに、管理職員のマネジメント能力を向上させるため、有識者を招いた講演研修や各種研修への参加を奨励するとともに、多面的観察を実施して、管理職員が自身のマネジメント行動を振り返る機会を設ける。

## 2. 職場の「働きやすさ」の確保

職員が「働きがい」を実感していたとしても、「働きやすさ」が確保されていない職場は、職員の能力発揮や持続的な勤務を阻害する要因になると考えられることから、職場環境の早急な改善が必要である。

### （1）超過勤務の縮減・生産性向上に向けた行政DX等の業務見直しの推進

消費者庁においては、以下の①～⑤について、実態を把握した上で、実情に応じた効果的な取組を推進する。

#### ① 月100時間超等の超過勤務の最小化を始めとする超過勤務の縮減に向けた組織的な取組

消費者庁は、月100時間超等の超過勤務が、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることを踏まえ、その最小化に最優先で取り組む。具体的には、幹部職員・管理職員を含む職員一人一人が、超過勤務の上限に関する制度について正確に理解するとともに、月100時間超等の超過勤務の最小化に早急に取り組む重要性を認識した上で、長官以下幹部職員のリーダーシップの下、勤務時間管理共通システム等を活用した勤務時間の客観的把握、超過勤務の実態把握及び要因分析、組織としての取組目標の設定、勤務間のインターバル確保を含む超過勤務の縮減に向けた具体的な対策を推進する。

また、月100時間超等の超過勤務に限らず、職員の心身の健康確保や組織のパフォーマンスの向上の観点から、恒常的な超過勤務の縮減に向けた取組を着実に進めることが不可欠である。幹部職員・管理職員は、特定の職員に超過勤務が集中しないよう、積極的に課室間・課室内の業務分担の見直しや

人員配置の調整等を行い、職員一人当たりの業務量の偏在を是正するほか、業務の廃止・縮小、業務プロセスの見直し等を行う。また、次世代育成支援対策推進法第 19 条の規定に基づく特定事業主行動計画の観点から、管理職員以外の職員一人当たりの、年間の超過勤務時間に係る目標数値を定め、当該目標の確実な達成に向けて取り組む。

あわせて、他律的部署の指定、他律的部署の指定状況に係る職員への周知徹底、上限を超えて超過勤務を命ずることができる特例業務の範囲を定期的に見直すなど、人事院規則 15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）等に沿った超過勤務の上限等に関する制度の運用を推進する。

#### 【目標】

○管理職員以外の職員一人当たりの年間の超過勤務時間の上限について、人事院規則に基づく以下の制限を徹底する。

- ・月 45 時間以下・年間 360 時間以下
- ・他律的部署に関しても、月 100 時間未満、年 720 時間以下、2～6 か月の平均月 80 時間以下。ただし月 45 時間超は年 6 か月まで

#### ② 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

「行政の進化と革新のための生成 AI の調達・利活用に係るガイドライン」（令和 7 年 5 月 27 日デジタル社会推進会議幹事会決定）を踏まえ、AI 統括責任者を中心として、生成 AI の利活用に必要なリスク管理体制やセキュリティ確保のルールを整備・運用する。あわせて、消費者庁が保有する各種情報の分析等や、会計・庶務等の定型的な業務について、生成 AI 利用環境「源内（げんない）」を含む AI・デジタル技術の活用を進め、業務効率化・生産性向上を図る。

#### ③ 府省横断的な業務の効率化

国会については、国会答弁作成の効率化のため、ポータルサイト等の機能を適切に活用し、職員からの要望も踏まえ運用の改善を続ける。また、法令業務の標準化のためのマニュアルの整備・必要に応じた見直しを行う。

#### ④ 業務見直しの取組に対する人事評価への確実な反映

業務見直しへの取組、実際の成果等について、見直しに携わった職員の人事評価に的確に反映させる。特に幹部職員・管理職員については、能力評価における重要マネジメント項目や業績評価におけるマネジメント評価の目

標設定で留意されていることを踏まえて対応を行う。

#### ⑤ 人員配置等

長時間労働対策の実施状況、超過勤務時間の状況等を踏まえ、各課において真に必要な超過勤務手当の額及び人員を把握し、それに沿った超過勤務手当予算の配分や柔軟な人事配置等を図る。これらの取組を行った上で、なお超過勤務手当予算や定員が不足する場合には、次年度の必要な予算・定員要求を行う。

### (2) 働く時間と場所の柔軟な選択の確保

消費者庁においては、以下の①～③について、実態を把握した上で、実情に応じた効果的な取組を推進する。

#### ① 柔軟な働き方の推進等

デジタル化の推進に取り組み、在宅での勤務、職場への出勤のいずれを選択しても、生産性が向上される、働きやすい職場環境を実現していく。テレワークについては、ハード面での対応は進んだものの、柔軟な働き方の促進のため意識を変えていくことも必要である。そのため、幹部が率先してテレワーク環境の整備に取り組んでいく。具体的には、政務への各種レクや長官会見を極力オンラインで実施していく。

また、働く時間の柔軟化も進めていく。フレックスタイム制等について、適切な公務運営に配慮しつつ、希望する職員には可能な限り適用する。特に、職員の心身の健康確保のために必要な場合はフレックスタイム制等の活用を積極的に推奨するとともに、育児や介護等を行う職員の希望についても、可能な限り希望どおり対応するよう配慮する。

#### ② 「共育て」等の推進

性別等にかかわらず全ての職員が、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との両立のしづらさを感じることなく働き続け、能力を発揮できる職場環境の整備が必要である。

特に「共育て」社会を実現するに当たって、こども未来戦略、第6次男女計画等に定める目標を踏まえ、男性職員の育児休業取得率の目標及び男性職員の1か月以上の育児のための休暇・休業取得率の目標を設定し、あわせて「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）について全ての男性職員が合計5日以上取得することを目指す。

次に、「休む」の柔軟化、すなわち休暇を取得しやすい環境を整備する。

そのため、年次休暇の取得促進について、家族の記念日や子供の学校行事等の職員のプライベートの予定等に合わせた年次休暇を取得しやすい環境を整備する。また、法律案や予算案の作成、行事の準備等一定程度繁忙な期間が継続するプロジェクトに従事した職員に対しては、当該プロジェクトの終了後に、連続休暇の取得を促す等、取得促進の取組を行う。

さらに、自らの休暇・休業取得により業務が停滞することを懸念するあまり、取得を躊躇するようなことがあってはならない。休暇等取得による不在時にも業務が円滑に遂行されるよう、代替要員を確保することが欠かせない。代替要員の確保に当たっては、代替要員の業務負担及び業務状況に配慮しつつ、庁内全体を見渡した効率的な人事運用を実施する。また、一定の休暇・休業の取得者数が生じ得ることを踏まえた採用等人事運用面の対応を行う。産前・産後休暇、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇及び介護休暇等の休暇や、育児短時間勤務、育児時間等の実態に応じて措置された定員（いわゆる「ワークライフバランス定員」）を積極的に活用する。

そのほか、出産・育児によって一定期間以上休業をする職員が、今後のキャリア形成に不安を抱えることのないよう、その不安を解消していく必要がある。管理職員を始めとして職場全体で、両立支援制度や制度取得に対する理解を醸成していく。また、希望するキャリア形成に必要な職務経験を積ませるため、勤務形態の柔軟化や研修機会の付与等、きめ細かい人事運用を行う。安心して公務に専念できるよう、職場の実態及び職員の利用のニーズを把握し、近隣保育施設の利用を促進するため、職員に対して入所募集状況等の情報提供を行う。

#### 【目標】

- 令和 12 年度の男性の 2 週間以上の育児休業取得率を 85%とすることを旨とする（※政府目標：令和 12 年度 85%（2 週間以上））。
- 令和 12 年度の男性の子の出生後 1 年以内の 1 か月以上の休暇・休業取得率を概ね 10 割とすることを旨とする（※政府目標：令和 12 年度概ね 10 割）。

#### ③ 転勤に関する配慮

転居を伴う人事異動は、対象となる職員の生活環境に大きな変化を生じさせるものであるため、転勤に関して定期的に本人の意向を確認したり、可能な限り早期に内示を実施したりするなど、職員に対する十分な配慮を行う。

また、職員の引越に係る負担軽減のため、例年引越が集中する年度末・年度初めにかけての転居を伴う人事異動については、国家公務員の引っ越しが

3月及び4月期、特に4月1日の前後に集中している状況（令和7年実績）も踏まえ、いわゆる「赴任期間」の更なる活用を推奨するほか、人事異動時期の分散も含め転勤に伴う引っ越し時期の分散に向けた取組を引き続き進める。

### （3）執務環境の整備

良好な執務環境を整備することは、職員の心身の健康の保持や効率的で生産性の高い魅力的な職場づくりにもつながる。デジタル化の推進と快適なオフィス環境の整備に取り組み、在宅での勤務、職場への出勤のいずれを選択しても、働きやすい執務環境を実現していく。

まずは、テレワーク環境の充実を図る。テレワーク中においても円滑な業務活動が可能となるよう、テレワーク中の職員への内外線電話の取次負担の軽減を目的として、業務用番号を付与する（その際、公私分計により、業務上の通話料が個人負担とならないようにする）。

次に、職場に出勤した際の働きやすさについても追求する。庁内執務室（大臣室等）の空き時間の活用やコワーキングスペースの利用など、既存の資源を有効にいかし、職員がより快適に働ける環境づくりを図るとともに、新執務室の確保等により狭隘の解消を進め、業務に必要なスペースを確保することで、職場環境の一層の改善に努める。

### （4）ハラスメント防止等の推進

パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、カスタマー・ハラスメント等のハラスメントについては、その行為者を問わず、職員の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職員の心身の健康への影響によって、職員の能力発揮を損なうものである。

職員は、上司や部下を含めた組織内外の国家公務員を始め、行政サービスの利用者、事業者、報道機関、地方自治体、国会議員、外国政府や国際機関などの様々な関係者と職務において応対する機会がある。職員が職務において接する可能性がある全ての関係者との間におけるハラスメントを防止することは、安心・安定して公務に専念できる環境を確保し、「働きやすい」職場を実現する観点からも不可欠である。

このため、「パワー・ハラスメントを防止しパワー・ハラスメントに関する問題を解決するために職員が認識すべき事項についての指針（人事院規則10—16（パワー・ハラスメントの防止等）の運用について（令和2年4月1日職職—141）別紙第1）」、「セクシュアル・ハラスメントをなくするために職員が

認識すべき事項についての指針（人事院規則 10—10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（平成 10 年 11 月 13 日職福—442）別紙第 1）」、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくするために職員が認識すべき事項についての指針（人事院規則 10—15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）の運用について（平成 28 年 12 月 1 日職職—273）別紙第 1）」等について、職員に周知徹底するとともに、職員に対する研修の充実やハラスメントに関する相談体制の強化に努める。

パワー・ハラスメントについては、業務量の偏りをなくすとともに、パワー・ハラスメントの行為者にその自覚がない場合も多いこと等から、当事者間の認識の相違を解消するための手立てを講ずるなど、パワー・ハラスメントが行われることのない勤務体制や勤務環境を整備する。

セクシュアル・ハラスメントについても、新任管理者等（幹部職員、課長、室長、課長補佐及び係長相当職。以下同じ。）への昇任時にハラスメント防止に関する研修を確実に受講させるなど、セクシュアル・ハラスメントが行われることのない勤務体制や勤務環境を整備する。あわせて、国家公務員のセクシュアル・ハラスメント防止のための研修の受講割合（課長相当職以上の職員の受講割合）について、第 6 次男女計画に定める政府全体の目標を踏まえた数値目標を定め、設定した目標の確実な達成に向けて取り組む。

また、これらのハラスメントに関し、幹部職員・管理職員としての適性が見られない者に対しては、他の職に充てるなどの厳正な対応を行う。

カスタマー・ハラスメントについては、人事院規則において必要な措置を定めることとしており、これを踏まえ、カスタマー・ハラスメントを防止するとともに、発生時の事実関係の確認や職員の救済等迅速かつ適切な解決を図り、組織として毅然とした態度で対処するために必要な措置を検討する。

### 【目標】

- セクシャル・ハラスメントについては、毎年度、国家公務員のセクシャル・ハラスメント防止のための研修の受講割合（課長相当職以上の職員の受講割合）を 100%とすることを目標とする（※政府目標：毎年度 100%）。

## Ⅲ. 女性職員を始めとする多様な職員の活躍推進

### 1. 女性の活躍推進のための取組

#### （1）女性の採用の拡大

消費者庁は、多様な視点をいかした政策や行政サービスの質の向上及び持続的な人材確保の観点から、第 6 次男女計画に定める政府全体の目標を踏まえた

目標数値を定め、設定した目標の確実な達成に向けて取り組む。

このため、内閣人事局及び人事院等と連携・協力し、公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性から幅広く関心をもってもらい、採用につなげることができるよう、採用活動においては、SNS やオンラインも活用しつつ、女性職員による女子学生向けのキャリア等の説明を具体的に行うなど、あらゆる機会を逃さず、様々な広報活動等を戦略的に実施する。

また、女性の任期付職員等の積極的な活用、選考採用・経験者採用試験等を活用した管理職員以上の官職も含む女性の採用・登用にも取り組む。

さらには、中途退職した職員に対して公務への復帰支援のための連絡窓口を周知するとともに、中途退職した職員の連絡先の把握及び中途採用情報の提供に努める。あわせて、選考採用・経験者採用試験等の積極的な活用を通じて、中途退職した職員が再度公務において活躍できる機会を創出する。例えば、庁内における中途退職した職員のアルムナイネットワークを構築するなどの取組を通じて、中途退職した職員の採用の拡大を図る。

#### 【目標】

- 採用については、毎年度、国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合を 50%程度とすることを目標とする（※政府目標：毎年度 40%以上）。またその中で、国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合を毎年度 40%以上（※政府目標：令和 12 年度までの可能な限り早期に 40%）とする。

#### （2）女性職員の計画的育成

女性の採用が増加する中、女性職員の働き方に対するニーズも多様化している。女性職員のキャリア形成に係る意向は一人一人異なり、また、ライフステージや環境に伴い変化していくものであるが、出産後もキャリア展望を失わずに活躍できる時代に移行すべき時であることを踏まえ、人事当局及び幹部職員・管理職員は、女性職員が生活とも調和させつつ、幹部職員・管理職員への登用も含めて着実にキャリア形成できるよう、定期的に対話の機会を設けるなど、多様化している女性職員の働き方に対するニーズをきめ細かく把握する等の取組を推進する。なお、幹部候補育成課程対象者を始め高い意欲と能力を有する女性職員に対して、採用試験の種類にとらわれることなく必要な職務機会の付与や研修等の支援を行い、積極的かつ計画的に育成する。

#### （3）女性職員の登用の拡大

女性職員の登用の拡大について、第 6 次男女計画に定める政府全体の目標を

踏まえた目標数値を定め、設定した目標の確実な達成に向けて取り組む。人事配置の慣習にとらわれることなく、女性職員の職域拡大を積極的に行う。その際、将来的な管理職員への登用も見据え、人事管理の柔軟化等を通じた女性職員の育成に取り組む。さらに、女性職員の登用の拡大に向けた管理職員向けの啓発活動として研修機会を付与するとともに、女性職員が抱える悩みや心配の相談ができる体制作りに取り組む。

#### 【目標】

○登用については、令和12年度末に、各役職段階に占める女性の割合についてそれぞれ以下のとおりとすることを目指す。

- ・ 指定職相当 11.1%（1名以上） ※政府目標：令和12年度末 8%
- ・ 課室長相当職 17% ※政府目標：令和12年度末 17%
- ・ 課長補佐相当職 25% ※政府目標：令和12年度末 23%
- ・ 係長相当職 35% ※政府目標：令和12年度末 35%

#### （4）女性職員の健康上の特性に係る取組

女性については、月経、出産等、個人差は大きいもののライフステージごとに特有の健康課題が存在し、これらが職務にも影響を与える場合もあることから、こうした健康課題に対する職員の理解を促進する必要がある。

このため、心身の健康増進に関する各階層向けの研修等の健康教育の一環として、女性職員の健康課題への理解促進に取り組む。

## 2. 中途採用職員やシニア職員の活躍推進のための取組

### （1）中途採用職員の活躍推進【重点項目】

近年、公務組織における中途採用職員の重要性は増しており、中途採用職員がこれまで培った専門性や経験等をいかし、即戦力としてスムーズに活躍できるよう、中途採用職員の定着支援を強化していく必要がある。このため、公務独特のルールや用語等の基礎知識、庁内各課の業務内容等に係る研修を実施する等の取組を推進する。

### （2）シニア職員の活躍推進

令和5年度から施行された国家公務員の定年の段階的引上げにより、今後増加が見込まれるシニア職員が存分に能力を発揮していくことは、若年層を含む全ての職員の働き方改革の観点からもますます重要になっていくとの認識の下、知識・経験、技術、適性、気力・体力などの個々のシニア職員の様々な事情に配慮しつつ、シニア職員が意欲と「働きがい」を持ち、多様な知見をい

かしながら存分に活躍できるよう、令和 13 年度の定年引上げの完成も見据え、既存の運用にとらわれない職務付与等の取組を実施する。

#### IV. 推進体制等

##### (1) 消費者庁における取組

###### ①推進体制

- ・大臣、長官等の強力なリーダーシップの下、全庁的な推進体制（長官を中心とした体制）を整備し、職員に対して取組計画の浸透を図るとともに、取組計画に基づく各種取組を着実に実行する。
- ・引き続き消費者庁にこの取組計画の推進に係る事務の中核となる担当官を設置し、推進体制を整備する。

###### ②実態把握の取組等

- ・各種調査（職員に対するアンケート、エンゲージメントサーベイ等）を通じて、職場の実態や課題等の把握を行うとともに、各種取組の進捗状況等の定期的なモニタリングを行い、継続的に改革に取り組む。
- ・意欲ある職員が業務見直しを始めとする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消費者庁における取組に反映する。

###### ③公表及びフォローアップ

- ・取組計画を公表するとともに、取組計画に基づく取組状況をフォローアップし、原則として毎年度 1 回公表する。