

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6年3月15日

I. 基本的な考え方

消費者庁が発足して10年以上経過したが、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ことを認識し、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、現状では、国家公務員の志望者数の減少傾向や20代の若手職員の早期離職傾向が顕著であり、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、離職により一人当たりの業務量が増大し、それが更なる離職を引き起こす負のスパイラルに陥りかねない。有意な人材を確保し、その人材のエンゲージメント（自発的な貢献意欲）を高めていく、そして組織全体としての生産性を向上させ、更なるさらなるエンゲージメントの高まりにつなげていく、こうした正の循環に乗せていくため、実効性のある働き方改革を進めていかなければならない。

また、育児や介護等を行う職員が今後増加していくことが見込まれる中、柔軟な働き方を追求していくことも職員のエンゲージメントを下支えする上で重要である。各府省庁トップ水準の女性職員比率の高さという特色を踏まえて、仕事と生活の両立支援、女性活躍の推進に取り組んでいく。

さらに、働き方改革、両立支援、女性活躍を推進し、職員のワークライフバランスを実現することによって、次世代育成が図られることに留意し、次世代育成支援対策を実施する。

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6年1月16日一部改正。以下単に「取組指針」という。）に基づき、令和7年度末までの消費者庁における女性職員の活躍と職員のワークライフバ

ランス推進に向けた取組¹について定めるものである。

Ⅱ. 職員に寄り添う実効的な働き方改革の実施

消費者庁は、取組指針に従い、庁としての取組計画を平成27年と令和3年の2度策定し、女性活躍やワークライフバランスの推進に取り組んできた。しかしながら、令和3年度に内閣人事局が実施した働き方改革職員アンケートでは、「働き方改革が進んでいる実感がある」「業務効率化が行われている」「管理職のマネジメント向上が行われている」等多くの項目において、「実感がある」あるいは「そう思う」など積極的な回答を行った職員の比率が他府省庁に比べて低いことが明らかになった。

ここから浮かび上がってくるのは、職員の働き方の改善に必ずしも正面から向き合ってこなかった消費者庁と、働き方の現状に厳しい評価を下す職員との間の現状認識への著しい乖離である。そして、こうした現状を放置することは、職員の士気低下、有為な人材の流出によって、組織としての政策立案能力の低下を招きかねない。

こうした事態に陥らないよう、職員が抱えている不満・疑問を一つ一つ拾い上げ、改善に向けて丁寧に検討し、職員が真に望んでいる働き方改革を速やかに実施し、継続していかなければならない。

現場の職員が抱えている不満・疑問は何か、それを明らかにすることが、実効的な働き方改革の出発点である。そのため、次長をヘッドとした「消費者庁働き方改革実行チーム」を立ち上げ、消費者庁採用職員、各府省庁出向職員、民間出向職員、総勢約60人に対して、聞き取り調査を実施し、改善策を検討した。その結果、5分野（「庁内業務の効率化」「デジタル化の推進」「快適なオフィス環境の整備」「人材の育成と活用」「マネジメント改革」）50項目を超える項目から構成される「消費者庁働き方改革アクションプラン」を策定したところである。今後は、本プランに則り、改革を進め、内閣人事局が行う職員アンケートや当庁が行うエンゲージメントサーベイにおける職員の働き方改革に関する評価を向上させていく。

1. 「庁内業務の効率化」

各課をまたぐ庁内業務の効率化の必要性を最も感じているのは、実際に業務に携わる若手職員である。彼らに身近な庁内業務の効率化は、働き方改革の出発点である。契約業務や旅費業務（申請・精算）だけではなく、勤怠管理業務、

¹ 本計画は、こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）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。

広報業務、職員募集任免業務等多くの分野について、可能な限りの効率化を行っていく。

契約業務については、管理部門における一部業務電子化に向けた検討を開始する。また、庁内向けのマニュアル及びFAQについて、不断の見直しを行う。

旅費業務については、庁内向けのマニュアル及びFAQの整備に加え、紙を優先した精算手続ルールを見直す（具体的には、テレワークに支障がある場合に限り、一部の書類については、電子媒体で写しを先行して提出し、後日原本提出することも可とする。）。さらに、アウトソーシングに向けた検討を開始する。

勤怠管理は、定型業務ではあるが必ずしも各課室で作業が統一化されておらず効率化の余地が残されている。このため、まずは毎月行う超勤時間算出に係る様式を合理化・庁内統一化する。また、在庁時間把握のために実施しているものの、他の手段で代替可能な調査を廃止する。あわせて、勤怠管理全般について効率化を図るため、勤務時間管理システムの導入を進める。

任期付職員や政策調査員等の募集から転入までの業務は、定型業務であるが手続フローが必ずしも共有されていない。そこで、担当者向けのマニュアル及びFAQを整備し庁内に周知する。また、庁内手続に必要な書類の記載事項を一部省略し簡素化する。

広報業務については、現行公表手続の効率化余地の把握、より実効的な広報手法の検討のため、希望する各課室に対してヒアリングを実施、意見集約を図る。

国会については、国会答弁作成の効率化のため、ポータルサイト上で作成が可能となるようにポータルサイトの機能を更新する。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。

その他、庁内目安箱の設置、配車伝票の廃止、異動手続の簡素化（IP電話機への切替え）、行政端末の利便性向上に取り組む。

2. 「デジタル化の推進」と「快適なオフィス環境の整備」

職員のエンゲージメントを高めるためには、多様な働き方が実現されていくことが必要不可欠である。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、働きやすい職場環境を実現していく。

まずは、テレワーク環境を充実する。現行の行政端末の持ち運びを負担に感じる職員向けに、テレワーク用端末の長期間貸出を実施する。また、テレワーク中職員への内外線電話の取次負担を軽減するため、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。)。ハード面での対応だけではなく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。

次に、職場に出勤した際の働きやすさも追求する。庁内執務室（大臣室等）の空き時間の利用やフリーアドレス化の更なる推進により、会議室を増やし、若手職員の会議室確保に係る調整コストを軽減する。さらに、異なる課室の職員が集まり、新たな発想が生まれるよう、庁内の一部執務室をコワーキングスペースとして開放することを検討する。

3. 「人材の育成と活用」と「マネジメント改革」

人材の質を高め、組織全体として高いパフォーマンスを発揮していくためには、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、自ら納得するキャリア形成には、主体的な政策立案の経験が必要である。このため、本務とは別に、各職員が興味関心のある消費者行政の課題解決等に取り組めるよう、新たな制度（政策アクティビティ）を設ける。これに加えて、消費者行政のプロフェッショナルの育成に向け、若手職員を中心とした議論の場を立ち上げ、人材戦略を策定する。

主体的なキャリア形成のためには、職員自身の研鑽も重要であるが、幹部や上司の役割も欠かせない。職員の士気の維持・向上のため、幹部から職員に対するトップメッセージを発出する。また、上司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。加えて、部下の声を聴く機会として、人事評価面談等の機会に併せて1on1ミーティングを行うとともに、多面的観察を実施して、自身のマネジメント行動を振り返る機会を設ける。

4. PDCA サイクルの確立

働き方改革を着実に進めていくためには、実効性のあるPDCAサイクルを確立しなければならない。このため、毎年エンゲージメントサーベイ及び職員ヒアリングを実施するとともに、庁内目安箱を設置し、消費者庁の働き方改革を定期的に見直す仕組みを構築する。

Ⅲ. 仕事と生活の両立支援、女性活躍の推進、次世代育成支援

1. 仕事と生活を両立しながら活躍できる環境作り

育児や介護等を行う職員が今後増加していくことが見込まれる中、職員の働きやすさを追求する観点から、仕事と生活を両立しながら活躍できる環境を整えていくことは非常に重要である。

(1) 働く時間の柔軟化

- ・まずは、働く時間を柔軟化する。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。また、内閣人事局及び人事院における検討結果を踏まえ、フレックスタイム制等の活用に係る手続の簡素化・柔軟化を進める。当該手続に係る庶務負担を軽減する観点からも、勤務時間管理のシステム化を進める。

(2) 休暇の取得促進（休む時間の柔軟化）

- ・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。

(3) 代替要員の確保

- ・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、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。

(4) 育児休業取得中・復職後の支援

- ・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。

2. 女性活躍の推進

現在（令和6年3月）、消費者庁には、国家公務員採用試験からの採用職員91名のうち、41名の女性職員が在籍している。これは、学生の間で消費者庁が女性にとって魅力ある職場であるとの印象が浸透している証左といえる。優秀な女性職員の採用を継続するとともに、採用した女性職員が活躍できるよう、女性職員の登用拡大に取り組んでいく。

（1）女性の採用の継続

- ・女性の採用について、消費者庁は、国家公務員採用試験からの採用職員のうち女性職員の占める割合は45%となっており、「第5次男女共同参画基本計画」に定める政府全体の目標を踏まえ設定した目標²の確実な達成に向けて取り組む。引き続き、公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、広報活動等において内閣人事局及び人事院と有機的に連携・協力する。その際、幅広い層の女性に届くよう、SNSやオンライン配信等を積極的に活用する。また、経験者採用試験等の積極的な活用、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用にも取り組む。さらには、個人情報の取扱いに注意しつつ、中途退職者の連絡先の把握及び中途採用情報の提供に努める。

（2）女性の登用目標達成に向けた計画的育成

- ・女性職員の登用の拡大について、「第5次男女共同参画基本計画」に定める政府全体の目標を踏まえ設定した目標³の確実な達成に向けて、計画的に取り組む。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

² 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：50%程度（※政府目標：毎年度35%以上）。
毎年度、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：35%以上（※政府目標：毎年度35%以上）。
国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合：令和7年度30%（※政府目標：令和7年度30%）。

³ 令和7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旨とする。
指定職相当14.3%（1名以上）（政府目標8%）、課室長相当職15%（政府目標10%）、課長補佐相当職20%（特定任期付職員を算入した場合30%）（政府目標17%）、係長相当職35%（政府目標30%）、係長相当職のうち新たに昇任した職員35%（政府目標35%）

を積極的に行う。その際、将来的な管理職への登用も見据え、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。

3. 男性の育児への参画促進

男性職員の家庭生活への参画促進は、男性職員の仕事と生活の両立のみならず、女性の活躍促進の観点からも極めて重要である。そのため、「こども未来戦略」に定める政府全体の目標を踏まえた男性職員の育児休業取得率の目標⁴及び男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の目標⁵の達成に向けて、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針⁶」に基づき、幹部や管理職も含めた職場全体の意識改革等に取り組む。

4. 次世代育成支援対策

(1) 勤務環境の整備に関する事項

①育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ・母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和39年法律第129号）の規定に基づき、母子家庭の母等の公共的施設における雇入れの促進等を図る。

②不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

- ・職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

(2) その他の次世代育成支援対策に関する事項

①子育てバリアフリー

- ・外部からの来庁者の多い庁舎において、子供を連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を適切に行う。

⁴ 消費者庁では、令和7年までに男性職員の育児休業取得率を85%（1週間以上の取得率）、令和12年までに85%（2週間以上の取得率）とすることを目指している。（※政府目標：令和7年までに国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）85%（1週間以上の取得率）、令和12年までに国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）85%（2週間以上の取得率））。

⁵ 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇について、全ての男性職員が両休暇合計5日以上取得することを目指す（いわゆる「男の産休」制度。※政府目標：合計5日以上取得）。

⁶ 令和元年12月27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6年1月16日一部改正）。

②子供・子育てに関する地域貢献活動

- ・地域において、子供の健全育成、疾患・障害を持つ子供の支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援する。
- ・子供の多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子供が参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組む。
- ・子供を交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施する。
- ・子供を安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援する。

③子供と触れ合う機会の充実

- ・保護者でもある職員の子供と触れ合う機会を充実させ、心豊かな子供を育むため、子供が保護者の働いているところを実際に見ることができる機会を設ける。
- ・消費者庁におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみだけではなく、子供を含めた家族全員が参加できるように配慮する。

④学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ・保護者でもある職員は、子供との交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、庁内において、家庭教育講座等を開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図る。