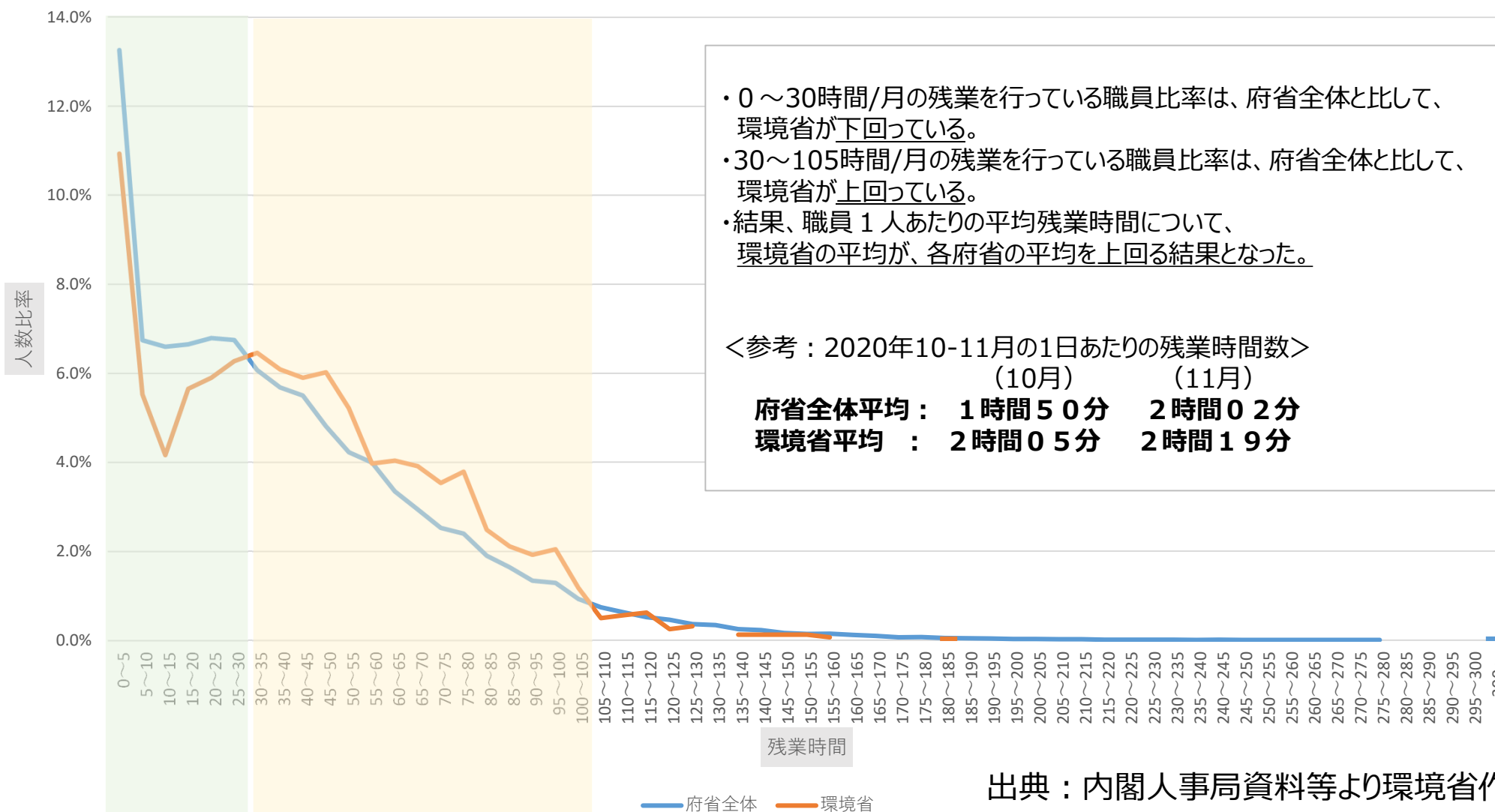


1. 環境省職員の残業時間（霞が関全体との比較）①

○令和2年10月及び11月の2か月間、霞が関（各府省等の本府省内部部局）を対象として、内閣人事局が実施した「在庁時間の調査」の結果。

残業時間ごとの職員数の分布

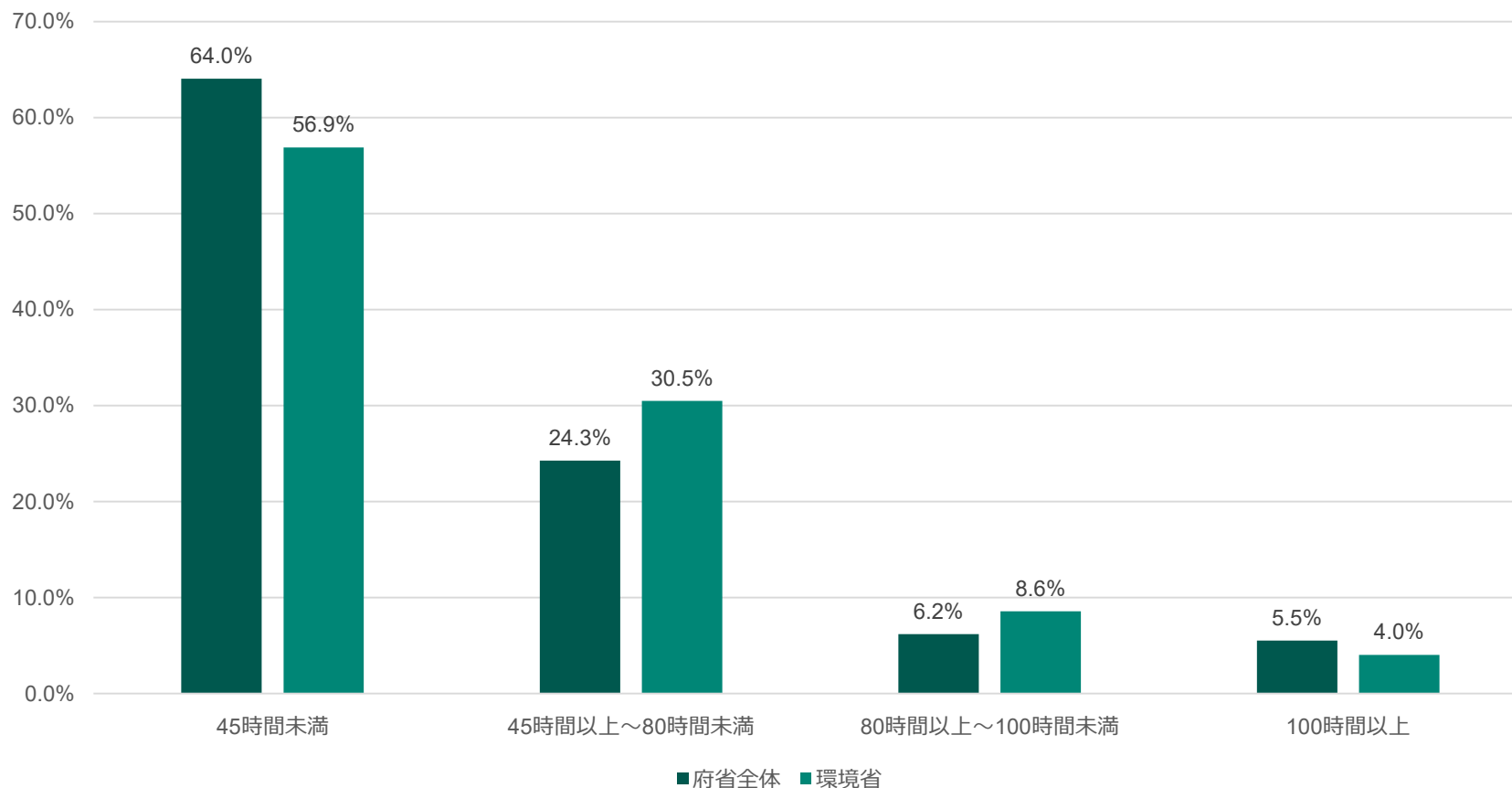


出典：内閣人事局資料等より環境省作成

1. 環境省職員の残業時間（霞が関全体との比較）②

○令和2年10月及び11月の2か月間、霞が関（各府省等の本府省内部部局）を対象として、内閣人事局が実施した「在庁時間の調査」の結果。

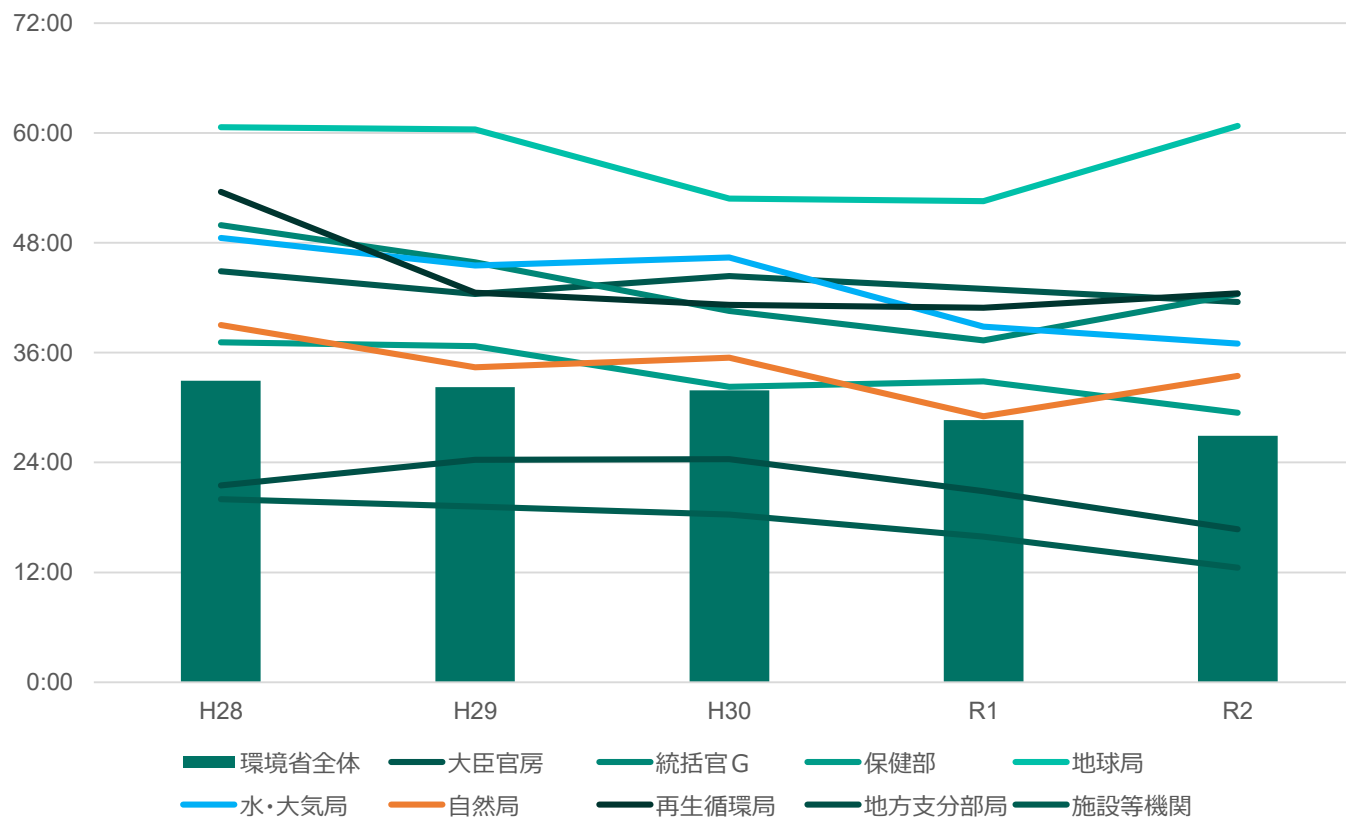
長時間勤務者の割合



	45時間未満		45時間以上～80時間未満		80時間以上～100時間未満		100時間以上	
府省全体	64,982人	(64.0%)	24,616人	(24.3%)	6,274人	(6.2%)	5,599人	(5.5%)
環境省	916人	(56.9%)	491人	(30.5%)	138人	(8.6%)	65人	(4.0%)

出典：内閣人事局資料等
より環境省作成

2. 環境省職員の残業時間（前の取組計画期間における推移）



	H28	H29	H30	R1	R2
大臣官房	44:53	42:24	44:22	42:58	41:33
統括官G	49:56	45:51	40:32	37:20	42:24
保健部	37:07	36:42	32:15	32:52	29:27
地球局	60:37	60:23	52:49	52:34	60:46
水・大気局	48:32	45:31	46:23	38:50	36:59
自然局	39:02	34:24	35:26	29:04	33:26
再生循環局	53:34	42:32	41:13	40:54	42:28
地方支分部局	21:30	24:17	24:21	20:51	16:43
施設等機関	19:59	19:11	18:18	15:54	12:30
環境省全体	32:55	32:14	31:52	28:37	26:55

「環境省におけるワークライフバランスの推進と女性職員活躍のための取組計画」（平成28年3月31日改正）の計画期間（H28～R2年度）における1人あたりの平均残業時間。

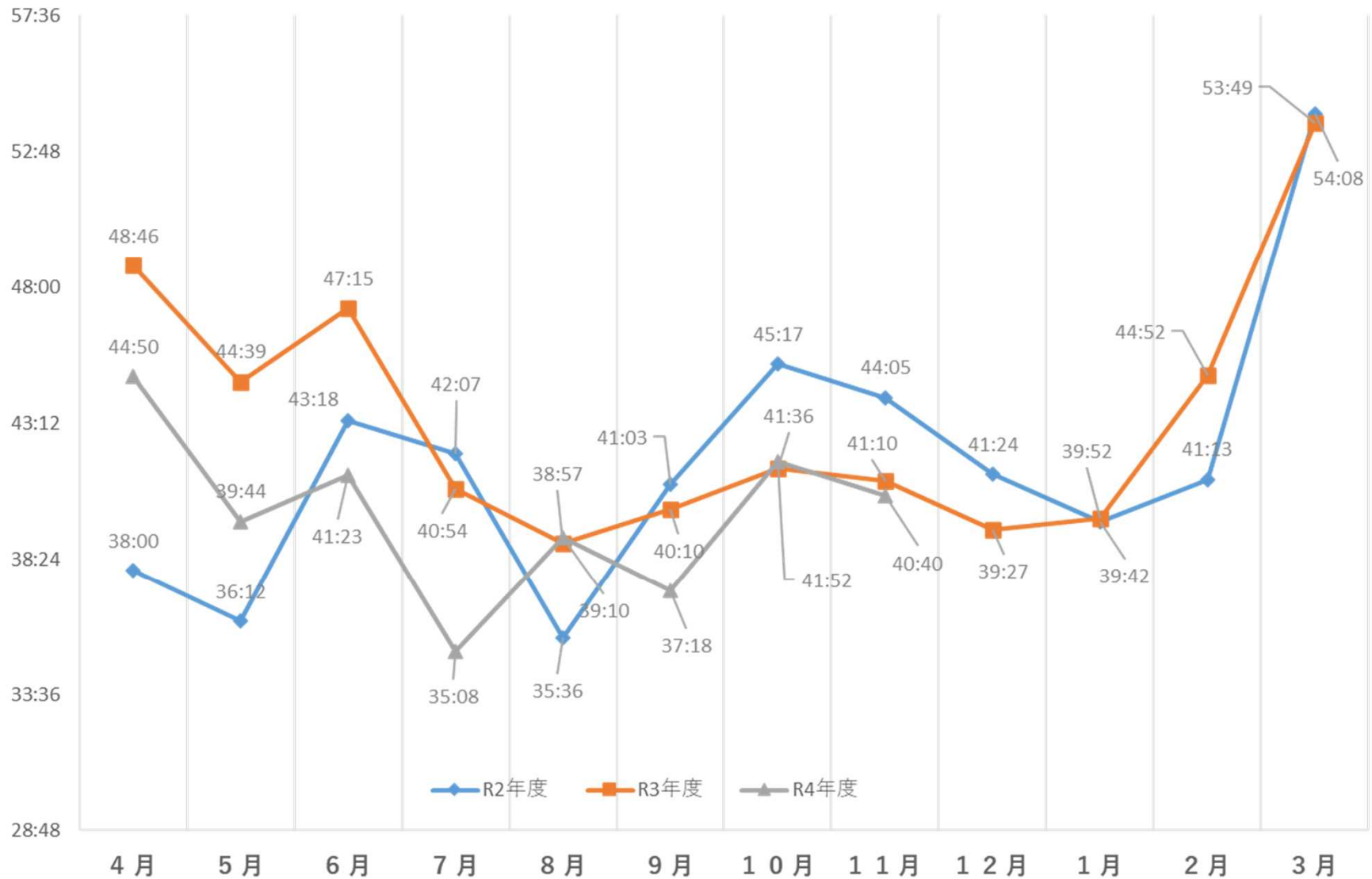
注1.非管理職を対象。

注2.部局名称は現在の名称。

注3.H29年度の組織改正により局際で移管された業務については、実態即して集計している。

2. 環境省職員の残業時間（直近3カ年の推移）

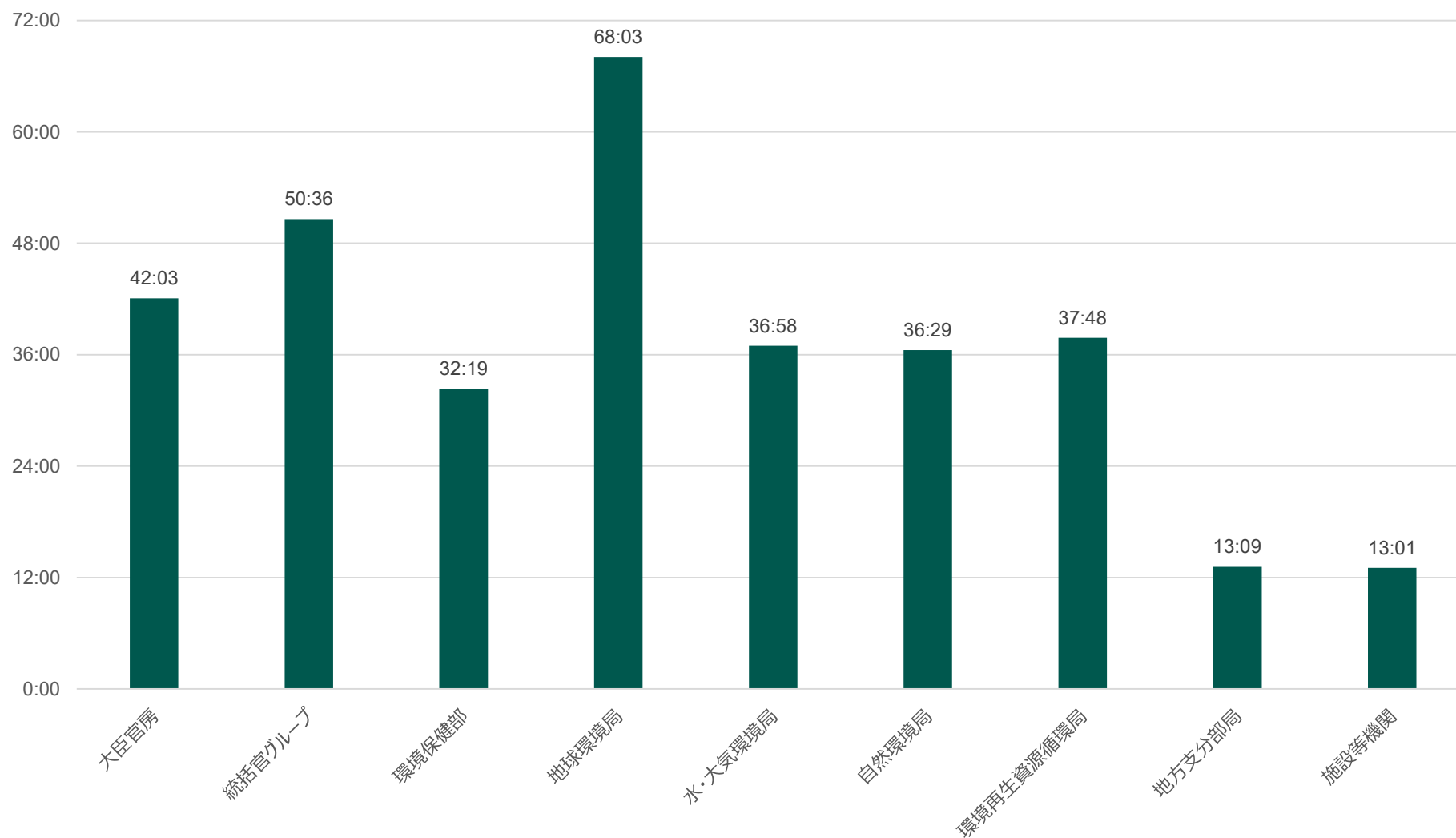
1人あたり平均残業時間 (令和2~4年度・非管理職)



2. 環境省職員の残業時間（部局別）



1 人当たり平均残業時間（令和3年度・非管理職）



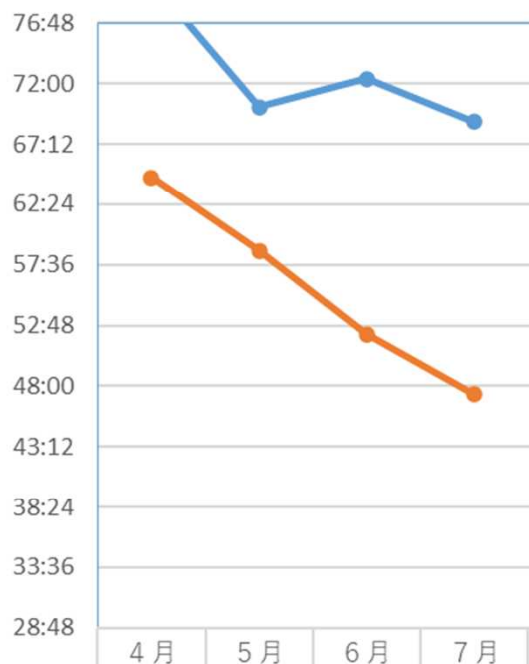
2. 環境省職員の残業時間（部局別、月推移）

- R3.4-7とR4.4-7との比較では、**地球環境局等の部局で超過勤務時間の平均、長時間勤務者の数が減少**。国会対応、国際対応等の影響は、引き続き不確定・懸念要素。

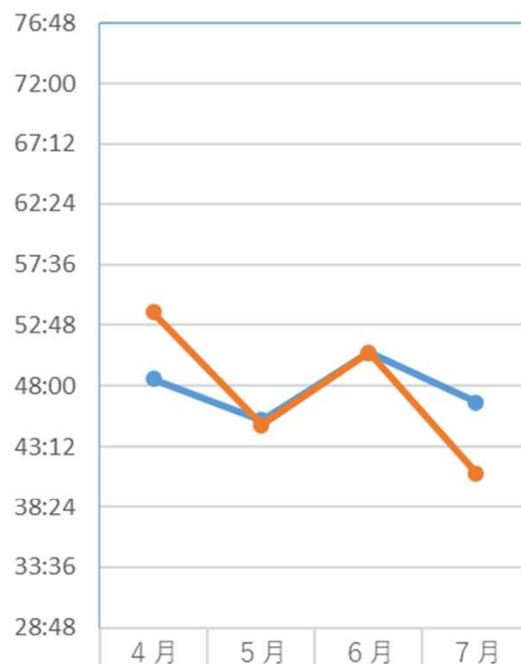
	R3年度	R4年度	差引	減少率
80h超	447名	267名	▲180名	40.3%
うち100h超	195名	78名	▲117名	60.0%

R3及びR4の4月から7月までを比較

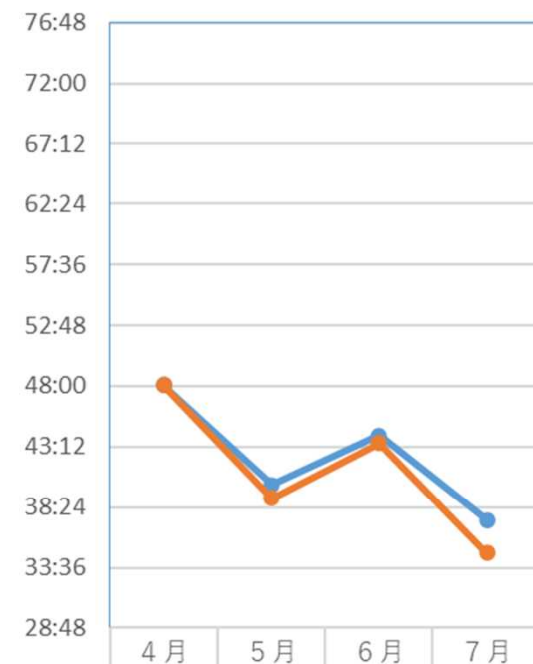
地球環境局



統括官 G



大臣官房

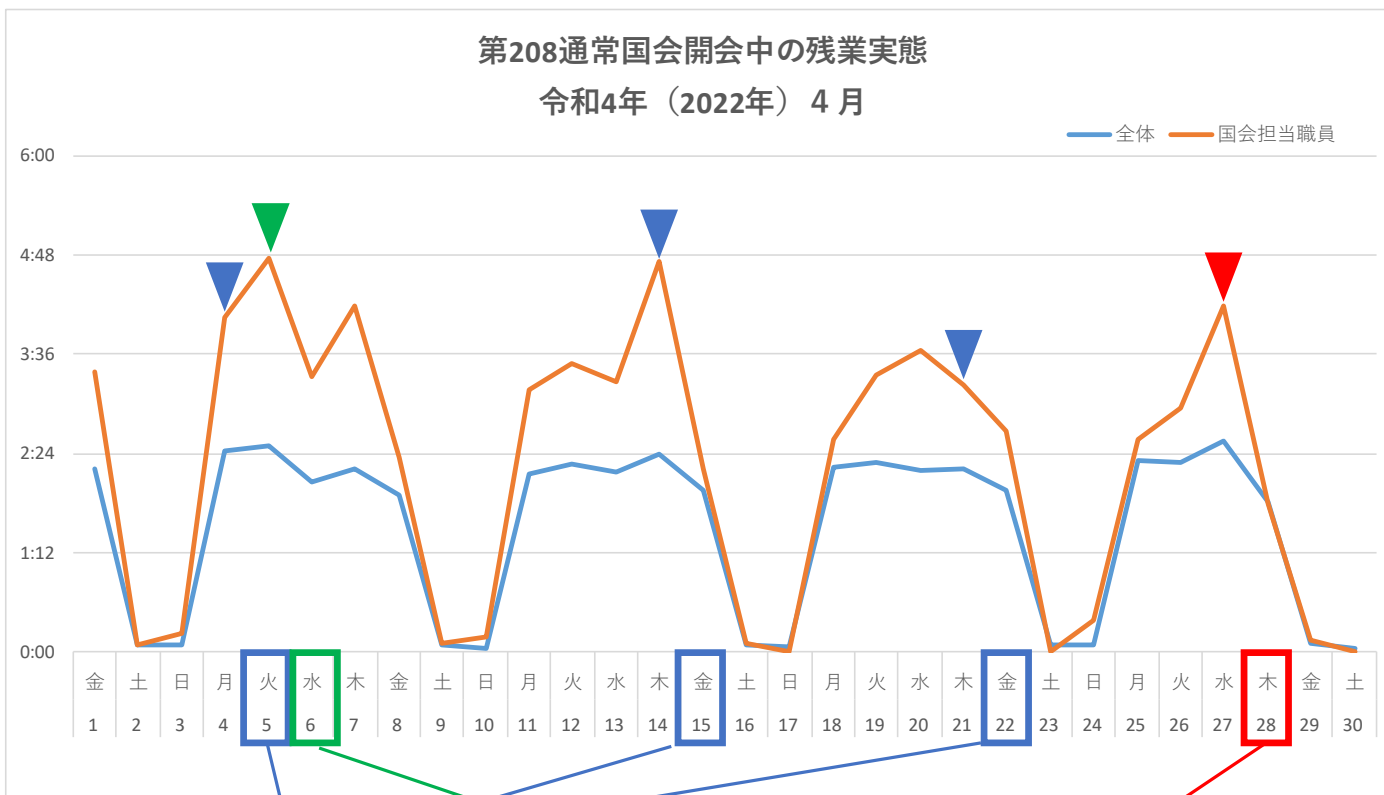


● 地球 R3年度	80:08	70:09	72:23	68:59
● 地球 R4年度	64:31	58:43	52:06	47:19

● 統括官 G R3年度	48:34	45:18	50:37	46:42
● 統括官 G R4年度	53:48	44:54	50:39	41:06

● 官房 R3年度	48:04	40:09	44:05	37:23
● 官房 R4年度	48:04	39:08	43:29	34:43

3. 環境省における長時間労働の偏在の例①



衆・環境委員会

参・決算委
(省庁別審査：総務、環境他)

参・環境委員会

	4月の平均残業時間	環境委員会等の前日 残実の残業時間
国会担当職員 (1名あたり平均)	6 3 時間 3 3 分	4 時間 0 0 分
全体平均	4 4 時間 5 7 分	2 時間 2 5 分

3. 環境省における長時間労働の偏在の例②

○内閣提出法案の作業期間中の法案担当職員の残業の増加。

R3年度	10月	11月	12月	1月
法案担当者	66:52	60:49	43:50	68:49
全体平均	41:36	41:10	39:27	39:52

○環境省及び各部局の司令塔となる官房総務課及び各部局総括課法令ラインの職員の長時間残業の恒常化。

R3年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月
法令ライン	81:29	75:58	74:55	49:09	41:26	49:01
全体平均	48:49	44:43	47:22	41:00	38:57	40:10

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
法令ライン	48:30	50:01	54:06	59:37	65:34	78:27
全体平均	41:36	41:10	39:27	39:52	44:52	53:49

(参考) 臨時国会の答弁作成実績



＜第207回国会での答弁作成数＞ (2021/12/6-12/21 : 16日間)

	全質問数 (規制庁・原防含む)		部局別内訳 ※質問に対して複数部局割り振りの場合はそれぞれの部局でカウント。 そのため全質問数と合計数は乖離あり										
			環境 本省	官房	総政	保健	地球	水大気	自然	再循	福島T	規制庁	原防
207国会 (16日間) 提出法案：なし 一般質疑：0回	総理	11	0	0	1	0	10	0	0	0	0	0	0
	大臣	16	0	0	3	0	12	1	0	0	0	0	0
	副・政	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	政参	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	27	0	0	4	0	22	1	0	0	0	0	0

※質問数には、更問、想定問を含む

3. 環境省における長時間労働の偏在の例③

○出納整理期間の会計課及び各部局予算決算系の残業の増加。

	R2年4月	R3年4月	R4年4月
予算決算係と会計課	59:45	57:07	50:48
全体平均	36:48	48:49	44:56

○国際会議前の準備期間における担当者の残業の増加。

R4年度	8月	10月	11月
国際会議担当者	90:00	60:27	53:19
全体平均	39:10	41:52	40:40

サンプルとした会議：

- ・ G20 環境・気候大臣会合（2022年8月31日@インドネシア）
- ・ 国連気候変動枠組条約第27回締約国会議（COP27）（2022年11月6-20日@エジプト）
- ・ 政府間交渉委員会第1回会合（INC1）（2022年11月28日-12月2日@ウルグアイ）
- ・ 生物多様性条約第15回締約国会議（COP15）（2022年12月7-19日@カタール）

4. 男性職員の育児休業等取得率

○一般職国家公務員のうち男性職員の育児休業取得率

政府目標 (令和7年度まで)	環境省目標 (令和7年度まで)	環境省実績	
		令和2年度	令和3年度
30%	前年度より多い取得率 (※目標設定時に政府目標は達成済)	47.2% (17/36人)	61.9% (26/42人)

※「育児休業取得率」とは、「当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数」に対する「新規取得者数（例えば、令和2年度については令和2年度中に新たに育児休業を取得した者（平成29～令和元年度に取得可能となった職員数を含む。））」の割合をいう。

○一般職国家公務員の「男の産休」使用率（※）

※配偶者出産休暇(2日)又は育児参加のための休暇(5日)を合計5日以上使用した職員の割合

政府目標 (令和7年度まで)	環境省目標 (令和7年度まで)	環境省実績	
		令和2年度	令和3年度
100% (全ての男性職員)	100% (全ての男性職員)	75.0% (27/36人)	52.4% (22/42人)

出典：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）等より環境省作成

5. 新規採用者に占める女性の割合

○国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合

	政府目標 (令和7年度まで)	環境省目標 (令和7年度まで)	環境省実績	
			令和3年4月採用	令和4年4月採用
国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合	35%以上 (毎年度)	35%	28.9% (13/45人)	40.7% (24/59人)
総合職試験からの採用者に占める女性の割合	35%以上 (毎年度)	35%	26.1%	37.5%
採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合	30%	30%	34.6%	40.0%

※令和4年4月採用者の内訳

	合計			総合職			一般職					
	総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合	大卒程度			高卒程度		
							総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合
全区分	59	24	40.7%	24	9	37.5%	28	10	35.7%	7	5	71.4%
技術系区分	35	14	40.0%	16	5	31.3%	19	9	47.4%	—	—	—

出典：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）等より環境省作成

6. 各役職段階における女性職員の登用

○役職段階ごとの女性職員の割合

	政府目標 (令和7年度まで)	環境省目標 (令和7年度まで)	環境省実績
係長相当職（本省）	30%	30%	令和4年7月現在 32.9% (107/325人)
係長相当職（本省）のうち 新たに昇任した職員	35%	35%	27.8% (15/54人)
地方機関課長・本省課長補 佐相当職	17%	17%	13.5% (63/467人)
本省課室長相当職	10%	10%	8.8% (12/136人)
指定職相当	8%	8%	10.0% (2/20人)

出典：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）等より環境省作成

職場満足度調査の結果概要（環境省、令和3年度）

● 環境省の働き方に関し、職員・職場の状況を把握し、課題の発見や取組の改善につなげる

環境省の働き方改革が進んだと半数以上が実感（56.4%）。テレワークの推進（84%）、時差出勤の推進（74%）等の取組に高い評価。

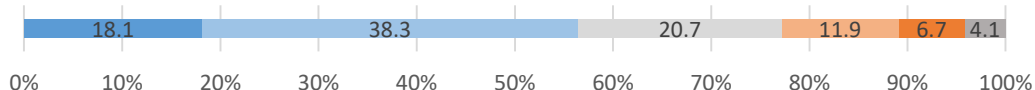
柔軟な働き方、休暇等取得への理解、良好な人間関係や職場の風通しの良さの設問について、8割近くが高い評価。

約半数の職員が、今後も環境省で働き続けたいと回答。

他方、人事面での配慮やキャリアサポート、業務分担、仕事の効率性に関して、他の設問と比較して低い評価が多い。

- ・ 調査期間：令和4年5～6月
- ・ 対象：属性を踏まえて無作為抽出した317名の非管理職級(本省ベース)
- ・ 回答者：193名
(男性65%/女性33%、本省70%/地方30%)

○環境省における働き方改革は進んできていると思う。

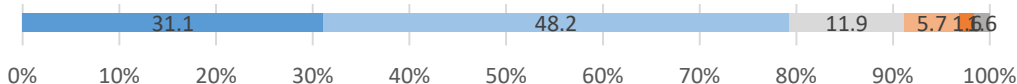


○環境省で実施されている働き方改革の取組で、特に良いと思う取組
①テレワークの推進 84%、②時差出勤の推進 74%、③Outlook予定表のルール化 35%、④オフィスのフリーアドレス化 25%、⑤省内公募の導入 14%

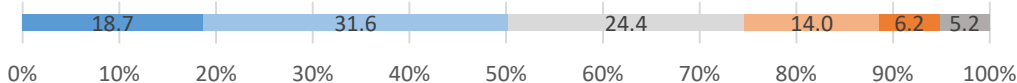
○現在の職場では、テレワークの推進、時差出勤・短時間勤務の利用等、場所や時間等についての効率的な働き方や柔軟な働き方が尊重されている。



○現在の職場は、風通しが良く、心理的安全性が確保されている。



○現在の環境省で今後も働き続けたい。



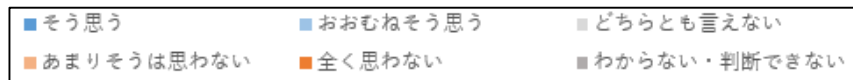
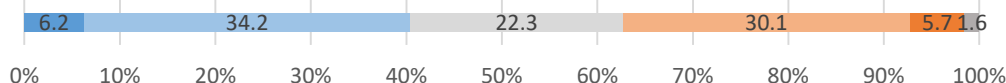
○環境省には、自分のキャリアについてサポートしてくれる人がいる。



○人事担当者等から、自分への期待や成長課題、異動趣旨等について説明されるなど、人事に対する納得感の醸成のための取組がなされている。



○現在の職場では、効率的に仕事が行われている。



① 職場環境 (Q1-15, R3職場満足度調査)

- 総じて高い評価（「そう思う」「おおむねそう思う」との回答が4分の3以上）となる設問が多かった。
- 自分の強み（長所）を活かす、業務分担、仕事の効率性等の設問で、やや低めの傾向。

Q1：現在の職場（所属部署や今の仕事で関わる範囲をいう。以下同じ。）で働くことを通じて成長したいと感じている。



Q2：現在の仕事の中で、学習・成長する機会がある。



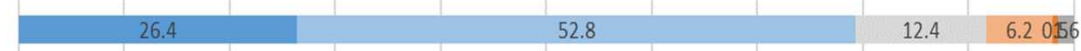
Q6：現在の職場では、テレワークの推進、時差出勤・短時間勤務の利用等、場所や時間等についての 効率的な働き方や柔軟な働き方が尊重されている。



Q7：現在の職場では、有休や育児・介護休暇等の取得に周囲の理解を得やすい。



Q12：現在の職場は、良好な人間関係が築かれている



Q13：現在の職場は、風通しが良く、心理的安全性（※）が確保されている。（※チームの他のメンバーが自分の発言を拒絶したり、罰したりしないと確信できる状態）



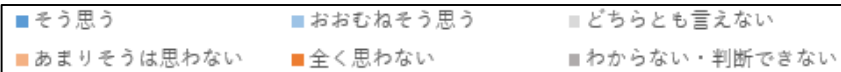
Q8：現在の職場では、チーム内で業務の分担が適切に行われている。



Q5：現在の職場では、自分の強み(長所)を活かして仕事ができている。



Q9：現在の職場では、効率的に仕事が行われている。



②環境省で働くこと (Q16-23, R3職場満足度調査)

- 組織のミッションへの共感、組織への貢献等、組織の一員であることへの高い評価が多い傾向（「そう思う」「おおむねそう思う」との回答が6割以上）。
- 職員個人へのキャリアサポートについては、低い評価が4割近くとなった。勤務継続意思も含め、若手よりも課長補佐級の中堅職員で低い傾向。

Q20：現在の仕事が組織に貢献していると思う。

Q23：環境省で働くことを誇りに思う。

Q17：環境省のミッション・役割を理解し、その方針に共感している。

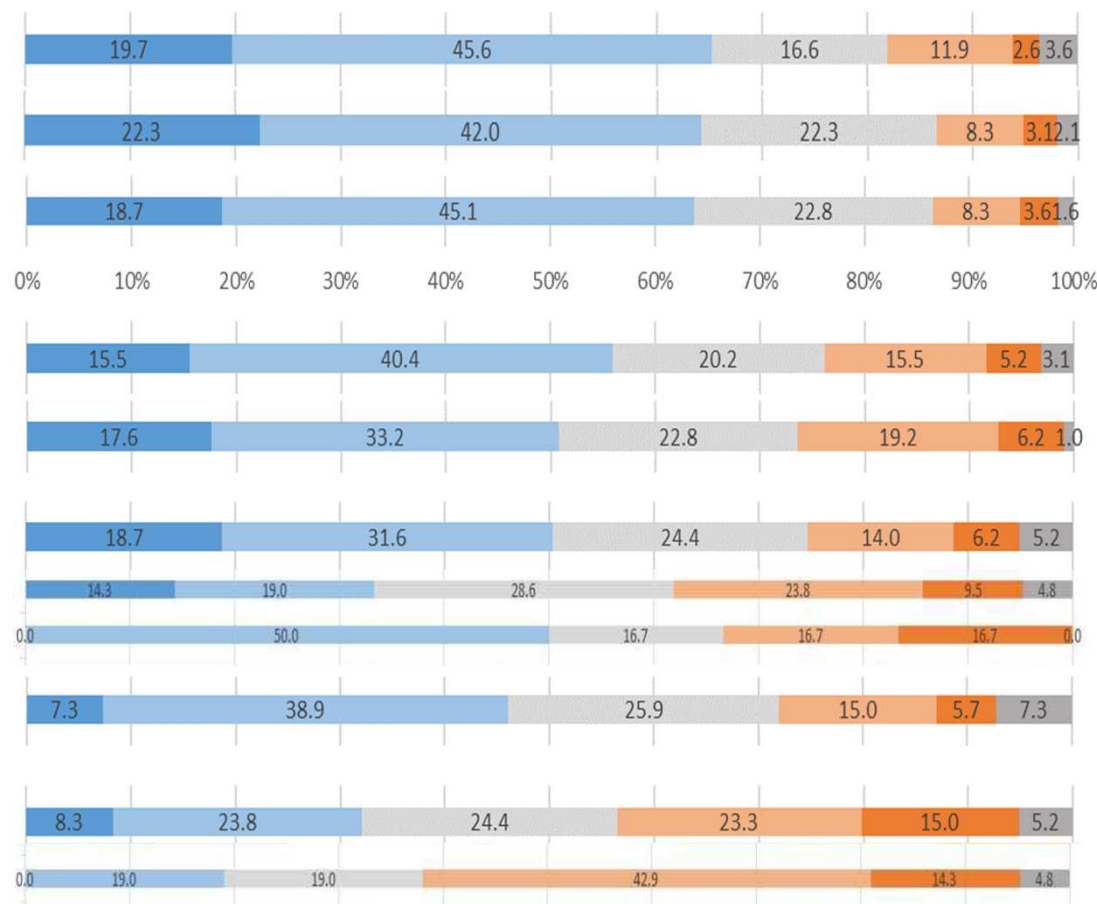
Q18：現在の仕事は、国民のためになっていると思う。

Q19：現在の職場（所属部署や今の仕事で関わる範囲）でやりがいやモチベーションを感じている。

Q22：環境省で今後も働きたい。
 (全体)
 (うち6級)
 (うち5級)

Q21：現在の職場で自分の仕事や働きぶりが周囲から認められていると感じている。

Q16：環境省には、自分のキャリアについて (全体)
 サポートしてくれる人がいる。 (うち6級)

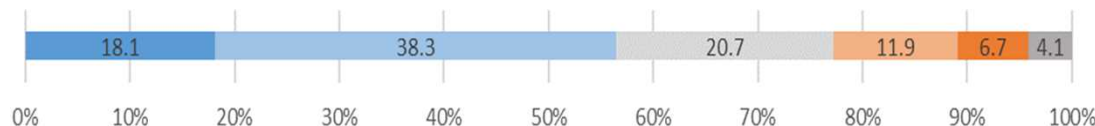


■ そう思う ■ おおむねそう思う ■ どちらとも言えない
 ■ あまりそうは思わない ■ 全く思わない ■ わからない・判断できない

③働き方改革、人事（Q24-30, R3職場満足度調査）

- 環境省の働き方改革が進んだと半数以上が実感（56.4%）。テレワークの推進（83.4%）、時差出勤の推進（74.1%）等の取組に高い評価。加えて、国会業務を含めた業務の廃止、効率化や、人材育成・研修、管理職のマネジメント向上等の取組に高い期待があった。
- 人事への納得感の醸成の取組や、人事面での配慮に関して、他の設問と比較して低い評価。

Q24：環境省における働き方改革は進んできていると思う。



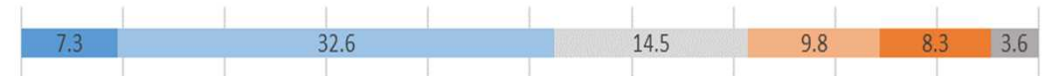
Q25：環境省で実施されている働き方改革の取組で、特に良いと思う取組(全てにチェック)

- ①テレワークの推進 83.4%
- ②時差出勤の推進 74.1%
- ③Outlook予定表のルール化 35.2%
- ④オフィスのフリーアドレス化 24.9%、⑤省内公募の導入 14.5%、⑥人事評価における管理職のマネジメント評価の充実 11.9%、⑦20%ルールの導入 9.3%、⑧職員カードのキャリア形成欄 7.3%

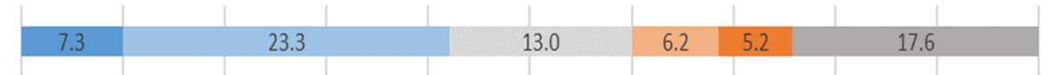
Q26：最近実施されている働き方改革の取組について、効果的で今後も実施してほしいと思う取組(全てにチェック)

- ①業務の廃止・効率化 72.5%
- ②テレワークの推進 60.1%
- ③国会業務の効率化 59.6%
- ④人材育成・研修 43.0%、⑤管理職のマネジメント向上 40.9%、⑥職場におけるコミュニケーションの活性化 38.3%、⑦育児・介護等との両立支援 36.8%、⑧オフィス環境の整備（フリーアドレスの導入）29.0%

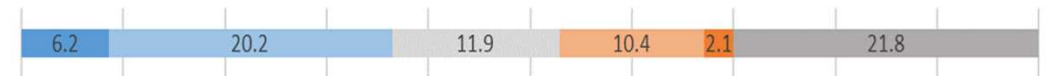
Q27：人事担当者等との定期的な面談等を通じて必要な相談ができています。



Q29：転居を伴う異動を行う場合のタイミング等の配慮がなされている。



Q30：職員が育児・介護と両立しながら必要な職務経験等を積んでいけるよう、人事面での配慮がなされている。



Q28：人事担当者等から、自分への期待や成長課題、異動趣旨等について説明されるなど、人事に対する納得感の醸成のための取組がなされている。

