

環境省WLB・女性活躍推進取組計画 (令和3-7年度)

- ・ 残業時間はここ5年で若干の減少傾向にあるが、働き方が抜本的に改められるには至っていない。業務合理化の努力を上回って業務が増大
- ・ 業務見直しと効率化をさらに進めるとともに、管理職のマネジメント能力の向上を図ること等により、男女を問わず仕事と生活を両立しながら活躍できる職場を目指す
- ・ 「選択と集中」の働き方改革項目を取り込み、環境省改革を更に推進

業務効率化・デジタル化

業務見直し・効率化は幹部、管理職の職責

- ・ 法案提出業務への適切なリソース配分、政策優先度を反映する仕組みを導入
- ・ 庶務・予算関係業務でのICT活用、アウトソーシング、デジタル化の拡大
- ・ 国会答弁作成プロセスで必要となる作業の抜本的な効率化を進める

勤務管理・マネジメント

管理職のマネジメント能力の向上

- ・ 「働き方改革と正面から向き合う期間」（仮称）による具体的な機会の付与
- ・ 管理職になる全ての職員に対するマネジメント研修の機会の付与
- ・ 疲労蓄積防止のための業務時間のインターバルの確保
- ・ 柔軟な人事配置の徹底、求める人材像に応じた多様なポスト・キャリアパス形成、若手への中長期的キャリア形成支援、20%ルール等でのやりがい向上

両立支援・女性活躍

多様な働き方でのキャリアアップ

- ・ 採用者全体に占める女性の割合を毎年35%以上とする
- ・ 指定職・管理職を含めた各役職段階への女性登用目標を設定
- ・ 男性職員の育児休業取得率を政府目標（30%）を超えて増加させる
- ・ 仕事と家庭の両立、女性活躍のための環境整備

「働き方改革加速化有識者会議」と「選択と集中」フォローアップタスクフォース等の協力を得て、環境省WLB推進本部※の下で具体的に進展させる（※本部長：事務次官）