

# 金融庁「女性職員活躍と職員のワークライフバランス推進のための取組計画」概要（令和8年5月）

## I. 基本的な考え方

- 「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」に基づき、**金融庁の取組計画（令和8年度から12年度末まで）**を策定。
- 5年後に向けて、「**職員一人一人が人として大切にされ、公務に誇りを持ってモチベーション高く働ける職場**」へ転換していくことで、**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、ひいては**政策や行政サービスの質の向上**を目指す。

## 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 [重点項目]

- 日々の業務の中で感じる「働きがい」を高めるため、**自らの業務の意義を考え、金融行政の目標に対し自らの業務が果たしている役割を確認。**  
金融行政の目標が身近に感じられる**スローガンの活用**
- 管理職員等の**マネジメント能力の向上**等
- 人事異動等を通じた**人材育成・キャリア形成、自己成長の機会提供**等

### 2. 職場の「働きやすさ」の確保

- 勤務時間管理の徹底を通じた**超過勤務の縮減**（職員一人当たりの年間超過勤務時間数が、業務の増減の状況等を踏まえつつ、前年を下回ることを目指す）
- AI統括責任者等の設置による全庁的な生成AI活用推進、定型的な庶務業務の外部委託継続等による、**生産性向上に向けた行政DX等の業務見直しの推進** [重点項目]
- テレワーク・フレックスタイム制の組合せや休暇取得促進等による柔軟な働き方、「共育て」等の推進等による、**働く時間と場所の柔軟な選択の確保**（令和12年度までに、男性職員の育児休業取得率（2週間以上）85%等）
- オフィス改革の推進等による、**執務環境の整備**
- 研修や幹部職員による情報発信等を通じた、**ハラスメント防止等の推進**（毎年度末までに、ハラスメント防止のための研修受講割合（課長以上）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

- 積極的な広報活動等を通じた、**女性採用の拡大**（毎年度、40%以上等）
- 柔軟な人事管理やキャリア形成支援等を通じた、**女性職員の計画的育成・登用拡大**（令和12年度末までに、係長35%、課長補佐23%、課室長17%、指定職8%）
- 女性職員の健康上の特性に関する理解促進**、管理体制の整備充実

### 2. 中途採用職員やシニア職員の活躍推進のための取組

- 中途採用職員の活躍推進**に向けたオンボーディングの実施
- シニア職員の活躍推進**に向けた人事配置や職員の知見伝承等の取組実施

## IV. 推進体制等

- 長官等の強力なリーダーシップ**の下、全庁的な推進体制を整備。
- 職員・職場の状況把握、取組効果を測るとともに、課題発見や取組改善につなげるため、**職員満足度調査を継続**。調査結果を**部局・課室の単位で職員にフィードバック**するなどにより、管理職員等のマネジメントや職場環境の改善などにつなげる。
- 本取組計画に基づく**取組状況をフォローアップ**し、**毎年度1回公表**。