

「財務省女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」の概要

- あらゆる職員が最大限に能力を発揮できる職場環境を整備し、ワークライフバランスを確保する。
- 女性活躍を推進するため、女性の採用・登用の拡大、計画的育成等を継続・拡充する。
これを実現するため、令和3年度から7年度末までを対象期間として、令和3年3月、財務省の取組計画を策定。
職員アンケート結果等を踏まえ、令和4年11月、優先的に取り組むべき「重点項目」を計画の別添に反映。

ワークライフバランスの推進のための働き方改革

- 業務効率化・デジタル化の推進
 - 業務の廃止を含めた業務見直し・効率化
 - テレワークの推進 等
- 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底
 - 勤務時間管理システムの導入 等
- マネジメント改革
 - 管理職のマネジメント向上、職場環境調査等の実施 等
- 仕事と生活の両立支援
 - 男性の育児への参画促進
 - フレックスタイム制の活用による働く時間の柔軟化 等

【令和7年までの目標】

	目標
男性職員の育児休業取得率	30%
男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇	全ての男性職員が合計5日以上を取得

女性の活躍推進のための改革

- 多様な媒体を活用した広報活動等による女性職員の採用拡大
- 女性職員のキャリア形成支援を含めた計画的育成

【令和3～7年度の採用目標】

政府全体の目標(女性割合35%以上)に留意した女性採用

【令和7年度末までの登用目標】

各役職段階に占める女性の割合	目標
本省課室長相当職	10%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	17%
係長相当職(本省)	30%
うち新たに昇任した者	35%

計画の推進体制

- 事務次官、各部局長からなる推進委員会を設置
- 国税庁に長官等からなる推進委員会分科会を設置
- 本省・国税庁及び地方支分部局ごとに推進担当者を設置

計画のフォローアップ及び情報の公表

- 毎年度1回フォローアップを実施し公表
- 職員からの意見を取り入れた計画の見直し
- 毎年度1回女性職員の活躍状況を公表

(別添) 【重点項目】 財務省のこれまでの取組の分析・評価を踏まえて、特に優先的に取り組むべきものとして、
(1) 人材育成 (2) 働き方改革・業務効率化 の2点を重点項目として取り組む。