

# 金融庁ワークライフバランス取組計画の改定案 概要（令和4年12月）

## 内閣人事局によるアンケート(令和3年) 結果

金融庁は、「働き方改革が進んでいる実感がある」と回答した職員の割合が91.3%（全府省庁中1位）など、全ての調査項目において上位の成績ではあったものの、改善すべき余地がある。

- 【管理職のマネジメント向上が行われている】と回答した職員**62.3%（全府省庁中1位）**：管理職が自らのマネジメント上に困りごとがあると回答した割合が平均より高い。

⇒**マネジメント層のマネジメント改革等** ③

- 【業務効率化が行われている】と回答した職員**48.6%（全府省庁中4位）**：業務見直しに積極的な職員が評価されたと回答した割合が平均より低い。

⇒**組織全体に業務見直しを徹底し、取組みを評価** ③、④

## 金融庁職員満足度調査(令和3年) 結果

- 【仕事】の満足度：役職下位者ほど評価が下がる傾向が顕著（特に「金融庁採用一般職」）。専門性やスキルが身に付かない総務・庶務業務ばかりに配属されることへの不安・不満

⇒**キャリアパスの明確化&成長機会の付与等** ①、②、③、④

- 【人事】の満足度：「金融庁採用一般職」で評価が低く、個々の職員の適正・能力・育成方針などに応じた人事の徹底や、人事評価のフィードバックの充実を求める声

⇒**主体的なキャリア形成&人事への反映等** ①、②

- 【成長機会】の満足度：役職下位者ほど評価が下がる傾向が顕著（特に「金融庁採用一般職」）

⇒**若手職員への成長機会の提供** ②

### 重点項目

#### ①若手職員のキャリアパスの明確化

- 「人材育成に関する基本方針」、「専門分野におけるキャリアパス」等を情報提供し、職員が主体的にキャリアの検討や相談ができる環境を整備
- 身上申告書の様式変更により、所属グループ（銀行・保険、市場・証券 等）を自ら選択
- 所属グループの職員リストを作成し、育成担当者において共有・活用

#### ②若手職員への成長機会の付与

- 若手職員への専門性の付与を目的とした基礎研修の充実
- OJT研修の積極的な活用
- 公募ポストの増加
- 人事ローテーションの長期化

#### ③マネジメント層へのマネジメント改革

- マネジメント層に対するマネジメントに関する手がかり・ヒントの提供
- 360度評価の対象拡大・研修
- 1on1ミーティングの質を高めるための研修実施
- 長官・局長級とのタウンミーティング開催

#### ④業務効率化・デジタル化

- 業務見直しや定型業務の効率化（訪問届の簡素化など）
- 庶務・総務業務の一部外部委託を検討（予算措置を前提）
- 人事評価における業務見直しに関する目標設定・評価（課長補佐以上）