

METI CAREER GUIDE



経済産業省

経産省でともに成長するために

2024年6月



国際情勢の不確実性が高まり、世界的に技術的な変化のスピードも増す中で、日本は、安全保障の確保や少子高齢化・人手不足への対応、経済と環境の両立といった複雑な課題に立ち向かっていく必要があります。

経済産業省は、「**未来に誇れる日本をつくる。**」というミッションのもとでこうした課題の本質に真摯に向き合い、解決に向けて必要な政策の企画・立案・実行に尽力しています。

このためには、グローバルからローカルまで幅広い視座で考えること、徹底的に現場を大事にすること、そして、前例にとらわれず世の中を変えるために挑戦し続けることが重要です。こうしたカルチャーを生み出すのは、職員一人一人の多様性と、立場を問わず互いに議論を尽くすことができる自由闊達な風土です。全ての職員が高い意欲を持って能力を十分に生かし、生き生きと働けるように、経済産業省は組織経営改革に取り組み、政策の立案や実行を支える「人」の力の最大化を目指しています。

世界や日本が直面する課題を自分ごととして捉え、少しでもこの世界と国を良くしたいという思いを持つ方。課題の最前線で、高い専門性を持つ人たちとともに切磋琢磨し、社会や産業の新たな仕組みやカタチを作り上げたい方。

経済産業省には、そんな皆さんが活躍できる舞台があります。

経済産業省は、人的投資の拡大や人的資本経営の推進を民間企業に働きかけてきました。私たち自身も変わり続けます。これまで、経験者採用、外部人材の公募、エンゲージメント調査の実施など多様な人材の活躍に必要な施策をいち早く取り入れてきましたが、その挑戦はまだまだ続きます。入省のタイミングや職種、大学時代の専攻などに縛られることなく、それぞれの意欲・能力によって、人物本位で職員が活躍できる組織。ぜひ、そうした経済産業省で、唯一無二のキャリアを歩んでみませんか。

皆さんと同じ志を持つ職員とともに、経済産業省でお待ちしています。

MISSION

未来に誇れる日本を作る。

その提案は、世界に誇れるか。

その取組は、国民に誇れるか。

その行動は、自分に誇れるか。

私たちには、この国の変革を導いていくという誇り高い想いがある。

戦後の経済を牽引し、現在の経済基盤を作り上げることができたのもその誇りがあったからこそ。

組織の枠を超え、国境を越え、時代を超えて、国富の増大とエネルギーの安定供給に邁進してきた私たち。

求められてきたのは、世界の動静を見極め、本質はなにかと問い続けること。

そして、理想の経済社会を思い描き、国民の豊かさを真摯に追求すること。

これは、この先も決して変わることはない。

必要なのは互いに手を取り合うだけでなく、違いを認め、力に変えていくこと。

これまでなかった大きな相乗効果を生み出すことで、

新しい価値や新しい産業を創造し、次代の日本を誕生させることができるはず。

世界を巻き込む大きなうねりを作ることだってできるに違いない。

前例にとらわれず、常識に縛られず、固定観念を捨て、最後までやり遂げる。

私たちの一つの提案、

一つの取組、

一つの行動が、

この国の未来をつくると信じて。

VISION

つながりを力に、進化し続ける

私たちは、組織の枠を超え、志を同じくする仲間と手を組む。これまでなかった可能性を生むのは、これまでなかった掛け算から。その源泉となるのは、個の力。そのためにも個の力を磨き、高めることが鍵となる。私たちは個が育つ環境を整え、効率化を徹底し、希望する働き方を実現する。政策実現に関わる一人ひとりの成長なしに、この国の課題解決はできないのだから。私たちは変わることを恐れず、進化を続ける。未来に誇れる日本をつくるために。

VALUES

本質的な課題に挑戦する

前例や常識にとらわれず、この国が抱える本質的な課題に挑む。大切なのは、一人ひとりが国を背負い、過去に学び、理想の未来を思い描くこと口それぞれの現場から、真の課題解決に向けて職務を遂行しなくてはならない。その先にこそ、国民の豊かさがあるのだから。

逆風の中も、歯を食いしばって立ち向う。私たちは結果が出るまで、挑戦を続けることでミッションを実現する。

自由に個の力を発揮する

正解が目まぐるしく変わる時代。求められているのは、一人ひとりが自ら考え、行動すること。

だからこそ、個を磨き、高め、力を蓄えることが大切だ。そのためには、仕事と生活の両立も必要になる。豊かな生活で、個はさらに極まるのだから。私たちは個を解放し、その力を最大化することでミッションを実現する。

多様な力をかけ合わせる

立場・役割・組織を超えたネットワークを構築し、新たな可能性を生み出す。視点も違えば、手法も違うからこそ、その相乗効果は大きくなる。世界を巻き込む大きなうねりだって起こせるに違いない。必要なのは、一人ひとりに敬意を払い、互いに刺激を与え、支え合うこと。私たちは一体となり、違いを力に変えていくことでミッションを実現する。

METI CAREER GUIDE

目次

メッセージ	p.2
経済産業省MVV	p.3

0 経済産業省とは

0-1. 経済産業省で働く職員	p.6
0-2. 人材施策の全体像	p.7

1 個人が活躍できる環境作り

1-1. 個人が成長・活躍できる環境作り	p.9
1-2. 経済産業省における成長イメージ	p.10
1-3. 専門分野に関する知識涵養	p.11
1-4. 政策業務に必要なスキル涵養	p.12

2 個人の成長・活躍を支援する仕組み

2-1. 各階層の役割と得られる能力・経験	p.14
2-2. 係員に期待する成長の姿	p.15
2-3. 係員の成長・活躍を支援する仕組み	p.16
2-4. 係長に期待する成長の姿	p.17
2-5. 係長の成長・活躍を支援する仕組み	p.18
2-6. 課長補佐に期待する成長の姿	p.19
2-7. 課長補佐（若手）の成長・活躍を支援する仕組み	p.20
2-8. 課長補佐（シニア）の成長・活躍を支援する仕組み	p.21
2-9. 管理職の成長・活躍を支援する仕組み	p.22

3 職員が生き生きと働けるための組織作り

3. 職員が生き生きと働けるための組織作り	p.24
3-1. すべての職員が健康的に活躍できる環境作り	p.25
3-2. 多様な職員が能力を発揮できるための環境作り	p.27



0

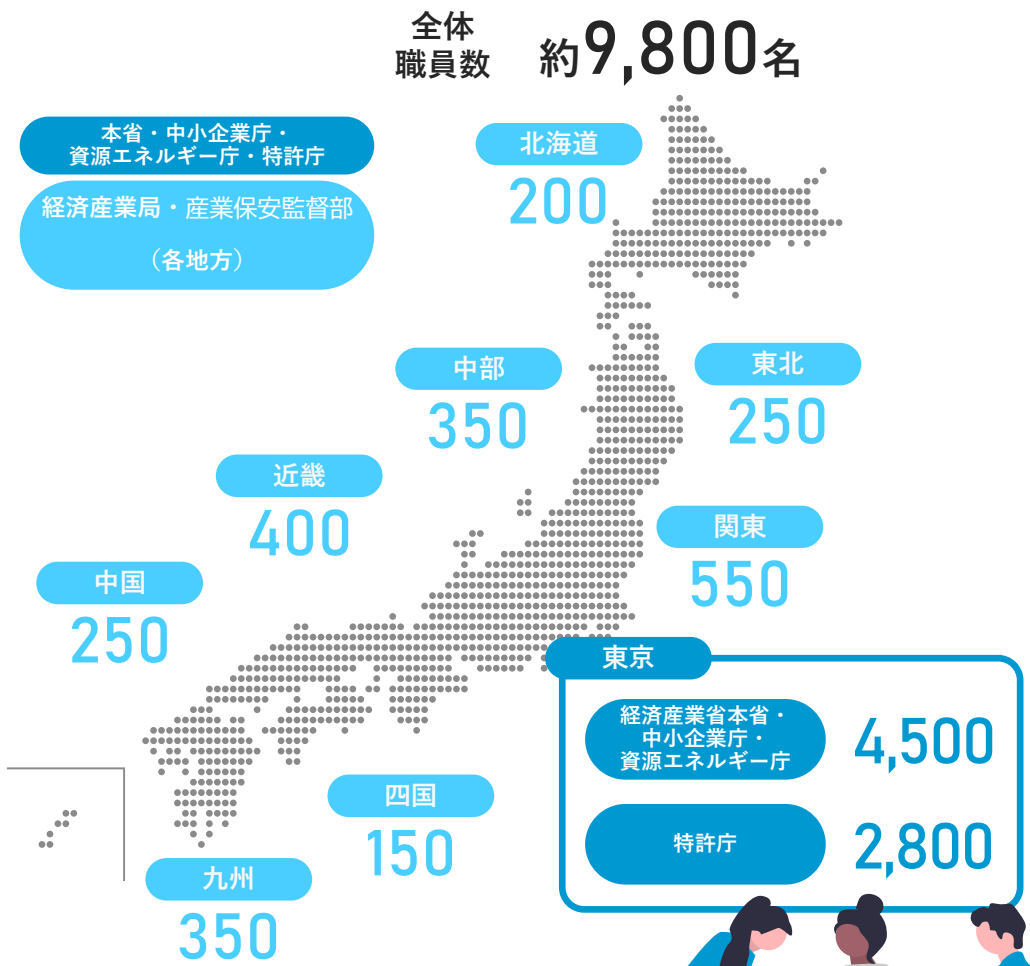
経済産業省とは



0-1. 経済産業省で働く職員 経済産業省では多様な職員が活躍しています

#01

組織別人員数 (2023年8月時点の非常勤等を含む概数)



#02

女性比率 (2023年度)

女性職員の 在職・ 登用状況

在職者の女性割合	27.7%
うち課長相当職	12.2%
課長補佐相当職	21.8%
係長相当職	40.4%

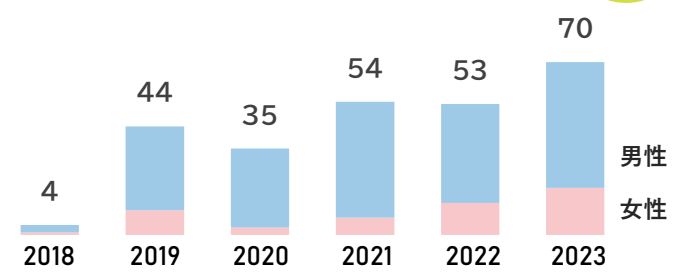
女性職員の 採用状況

新卒採用数	129名
うち、女性採用割合	39.6%

#03

経験者採用

70名
2023年



※記載は入省年度

0-2. 人材施策の全体像 経済産業省がその役割を十分に果たすため、個人の成長や活躍の支援に省全体として取り組んでいます。

MVV

1 3

MISSION 未来に誇れる日本をつくる。

VISION つながりを力に、進化し続ける

VALUES 本質的な課題に挑戦する
自由に個の力を発揮する
多様な力をかけ合わせる

個人が成長・活躍
できる環境作り

1 4

人材第一の組織文化の醸成

- マネジメント力の向上
- 能力・実績主義の徹底
- エンゲージメントの向上

人材育成の仕組みの整備

- 社会をリードするための能力や専門性の向上
- キャリア構築モデルの具体化

人的資本経営
「3つの視点・
5つの要素」
との対応

個人の成長・
活躍を支援する
仕組み

2 3

管理職

能力に基づく人材の登用

- 若手の積極的な抜擢
- 組織マネジメント力の向上
- 個別コーチング

省外での知見・能力の活用

- 多様な場所・分野での活躍

課長補佐
(シニア)

組織マネジメント力の養成

- 体系的なマネジメント研修

企業幹部候補層との相互研鑽

- エグゼグティブプログラムへの派遣

課長補佐
(若手)

越境して学ぶ機会の提供

- 自治体・海外派遣
- ベンチャー派遣研修

係長

自律的な学び支援

- 語学習得支援
- 講座等受講補助制度（学び支援）

留学

- 海外大学院等への留学

係員

基礎的な行政官スキルの習得

- 新規採用研修/2年目研修/
福島現地派遣研修 等
- トレーナー制度・メンター制度

- 1 経営戦略と
人材戦略の連動
- 2 As Is To Beの
定量把握
- 3 企業文化への定着
- 1 動的な
人材ポートフォリオ
- 2 知と経験の
ダイバーシティ&
インクルージョン
- 3 リスキル・学び直し
- 4 エンゲージメント
- 5 時間や場所を
選ばない働き方

職員が生き生き
と働けるための
組織作り

2 5

すべての職員が健康的に活躍できる環境作り

- 超過勤務時間の削減、業務の効率化
- 休暇の取得促進
- 職員の健康増進

多様な職員が能力を発揮できるための環境作り

- 柔軟な働き方の実現
- 効率的に働くための環境整備
- 多様な人材が交流するための取組

1

個人が成長・活躍できる環境作り



1-1. 個人が成長・活躍できる環境作り

経済産業省では、職員の皆さんが持てる力を発揮し、十分に活躍できる環境作りを目指し、良いと思ったものはどんどん取り入れる文化を大切にし、常にベストを目指して人材育成の仕組みを整えています。

#01

「人材第一」の組織文化

- 経済産業省では、ここでしかできないキャリアを歩み、活躍できる環境作りとして、民間企業や他省庁に先駆けて先進的な取組を進めてきました。
- 今では当たり前のように感じる制度でも、職員に寄り添いニーズを汲みながら、その時その時にベストと思える制度を取り入れてきた蓄積が今の経済産業省を形作っています。

これまで先駆けて取り入れてきた制度・取組の一例

マネジメント力向上

2001年 360度調査開始

能力実績主義の重視

2003年 コンピテンシー
評価制度導入

2008年 早期登用制度開始

一般職職員の抜擢制度開始
(幹部候補としての育成・登用)

エンゲージメント向上

2003年 組織エンゲージメント調査導入

2022年 パルスサーベイ導入

業務効率化

2021年～ オフィス改装・フリーアドレスの実施

2022年 Teams導入

霞が関
初!

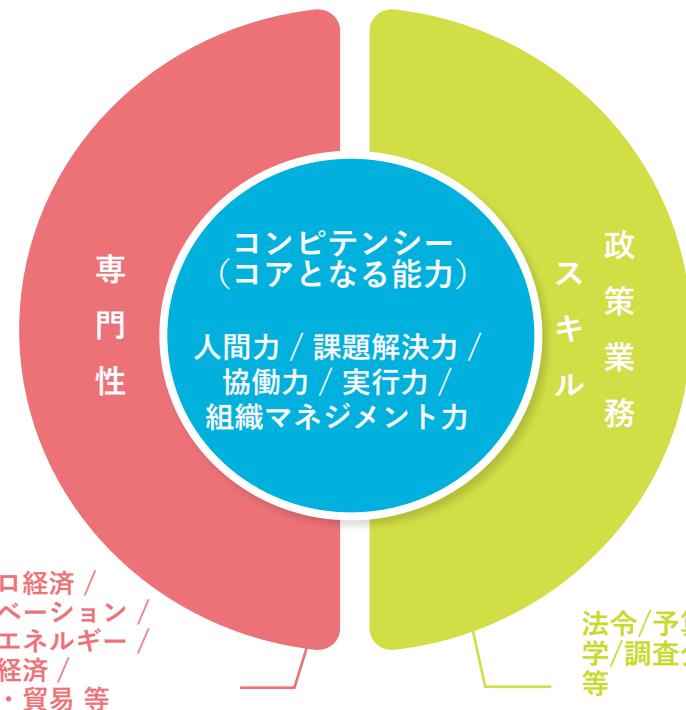
霞が関
初!



#02

能力・スキルの育成・強化

- 経済産業省では、官民を問わず、仕事を進めていく上で必要なコアとなる能力（コンピテンシー）の育成に力を入れています。さらに、専門性や政策業務スキルの強化も進めています。
- こうした職員の能力やスキルについては、データベース（タレントマネジメントシステム）で把握・見える化し、一人ひとりの成長を最大化するための任用・育成に取り組んでいます。



1-2. 経済産業省における成長イメージ

経済産業省は、社会変革のリーダー養成機関として、グローバル・ローカルの両面に幅広いフィールドで活躍する人材を輩出しています。



（コアとなる能力）
コンピテンシー

- 本質を理解し戦略を立てて決断する
課題解決力
- 他者と信頼関係を築き円滑に働く
協働力
- 道筋を立てて業務を行い成果を出す
実行力
- 人やチームを活かし育てる
組織マネジメント力
- 困難に直面しても責任をもってやりきる
人間力

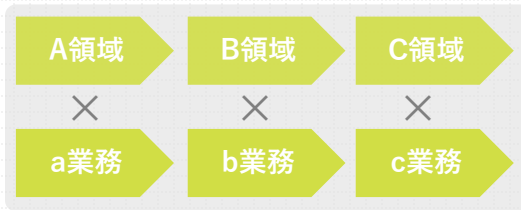


キャリアを通じてコンピテンシー（能力）を磨き上げる

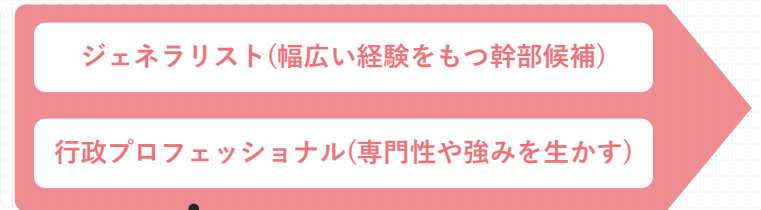


- 専門性 ➡ p.11
- 政策業務スキル ➡ p.12

本人意向も踏まえ 複数の領域・業務を経験する



ジェネラリストまたは行政プロフェッショナル として、多様なキャリアを歩む



ジェネラリスト・行政プロフェッショナルともに本人の能力や適性を踏まえ登用





1-3. 専門分野に関する知識涵養

現場での実践に加えて、専門分野の知識を早期に獲得できるよう、政策分野別の研修や専門家による講義等を実施しています。また、職員同士が自らの経験、知識を教え合うことで相互に能力を高められる「自主企画勉強会」を数多く開催されています。

#01

現場で培う専門性

キャリアパスの中で、多様な分野での経験により視野を広げるとともに、特定の分野で複数のポストを経験することで、当該業務に関連する高度な専門性を習得します。最新動向について企業や専門家と日々意見を交わすことにより、専門知識を身につけます。

政策分野別の研修や専門家による講義などにより、体系的に専門性を身につけることができます。

分野の例

マクロ経済政策、通商・貿易・経済安全保障、イノベーション・スタートアップ、個別産業政策、デジタル・サイバー、化学・バイオ・ヘルスケア、保安・防災・危機対応、環境・エネルギー、地域・福島・中小企業、知財・標準化、調査分析・統計・EBPM

キャリアパスの例①

通商交渉担当、地球温暖化交渉担当など、対外分野のポストを歴任。培った専門性を生かし、デジタル分野における国際ルール形成のスペシャリストとして活躍。DFFTの普及を実現させた。

キャリアパスの例②

個別産業支援の中で予算、復興関係での法令立案といった幅広い政策ツールでの経験を生かし、GXに関する国内制度設計や分野横断的なGX分野の政策パッケージをまとめる業務を担当。

#02

自主勉強会

部署の垣根を越えた自主的な勉強会により、最新トピック等を学び、相互に高め合います。

自主勉強会のテーマ例

- ◆ 起業家に聞く！インパクトスタートアップって何？（インパクトスタートアップ協会代表理事 米良はるか氏）
- ◆ アジア経済研究所政策研究対話『デジタル技術の恩恵と発展途上国』（ジェットロ・アジア経済研究所 開発研究センター長 濱田美紀氏 ほか）
- ◆ 政策評価のための統計分析（明治学院大学経済学部教授 児玉直美氏）
- ◆ 自立する個人・組織のマネジメント/リーダーシップ講座（株式会社今治、夢スポーツ 代表取締役会長 岡田武史氏）

経済産業研究所におけるセミナー例

- ◆ 高度人材育成の課題 - 国産半導体復活への挑戦（北海道大学総長 寶金清博氏）
- ◆ 米国における経済安全保障の最新の動向（笹川平和財団USA スピーカー: ジェームズ・L・ショフ氏）

1-4. 政策業務に必要なスキル涵養

政策業務のためのスキルは、国家公務員としての成長に欠かせないものです。

係員／係長／補佐等の階層別研修でスキルを学びつつ、一人一人に活躍いただくためにそれぞれが持つスキルレベルを可視化し、職場での実地訓練（OJT）と連動させながら、育成していくことを目指しています。

こうしたスキルについては、タレントマネジメントシステムにて一人ひとり可視化していきます。

#01

政策業務スキルの体系的整理

経済産業省では、政策業務のためのスキルを整理し、時代に応じて見直しながら、体系的に習得できるように設計しています。

政策業務スキルの例

法令

予算

税

国会関連

業務管理
(文書・庶務・人事)

企業会計・ファイナンス

デジタルスキル

語学

国際交渉

審査・検査

調査分析

広報

#02

政策業務スキルに関する研修

各職場においてだけでなく、政策業務スキルを効果的に習得するため、様々な研修を実施しています。

研修メニューの例

政策形成の全体像

- ・政策形成ストーリーブック
- ・組織の経済学を活用した企業分析と政策立案シミュレーション

個別分野の研修

- ・政策プロフェッショナル研修（国会対応編）
- ・政策プロフェッショナル研修（予算要求編）
- ・危機管理広報研修
- ・財務分析、コーポレートファイナンス

政策評価

- ・エビデンスに基づく政策形成（EBPM）の基本的考え方と実践
- ・政策評価のための統計分析



2

個人の成長・活躍を支援する仕組み

2-1. 各階層の役割と得られる能力・経験

管理職

組織経営の中核として、チーム全体の方針を決定し、対外的な調整をリードする役割を担います。

広い視野と高い視座に基づく大局観や、様々な利害調整をまとめる高度な交渉力、省内外の関係者を率いるリーダーシップを涵養します。

課長補佐

(シニア)

課室の実務の中核として、重要な政策判断を行うとともに、10名～30名程度の部下のマネジメントを担います。

当該領域の専門性を身につけながら、幅広い視点で担当分野を眺める俯瞰的視野や、チームを動かす能力、組織内外との人的ネットワークなどを養います。

課長補佐

(若手)

担当する政策領域の責任者として、5名～10名程度のチームを率い、本質的な課題抽出や、解決に向けた法案・予算等の企画・立案を推進する役割を担います。

目標に向けて工程を管理し成果につなげるプロジェクトマネジメント能力や、部下も含めてチームで協働する能力を身につけます。

係長

担当する政策領域の企画・立案や事業実施の実務を担います。

様々な関係者との調整や事業実施を通じ、交渉力や協働力などのコアとなるスキルを高めるとともに、専門性や政策業務のためのスキルを身につけます。また、この段階から部下のマネジメントについても経験していきます。

係員

上司によるマネジメントの下、政策の実現に向けた実務を担います。

関係者との調整や資料作成等を通じ、調整力や実行力など、社会人としての基礎的能力を早期から高めることができます。

2-2. 係員の役割と成長・活躍の姿



#01

担う役割

- 係員は、上司によるマネジメントの下、政策の実現に向けた実務を担います。
- 関係者との調整や資料作成等を通じ、調整力や実行力など、社会人としての基礎的能力を早期から高めることができます。

業務の具体例

- ✓ 課室の窓口として、課室を代表した業務の調整や課室内・省内関係者への情報共有を行う。
- ✓ 政策実現のための資料のたたき台の作成やプロジェクトの工程管理を行う。
- ✓ 重要な政策の議論や決定のため、大臣や幹部と有識者との会議の設定・運営を行う。

#02

得られる 能力・経験

情報収集・分析力

課の窓口として、日々流れてくる数多くの情報や資料を分かりやすく分類・整理し、自ら関係者に説明していく中で、資料作成能力や情報処理能力が培われます。

コミュニケーション力

業務の中で、上司や周囲の指示・指導を理解し、情報を関係者に説明していく中で、政策そのものや策定プロセスについての理解力と、多様な関係者と協働する力が養われます。

主体性

自分の仕事の範囲を限定することなく、新たな領域にもチャレンジする中で、未経験の業務に取り組む積極性や失敗や困難にめげずに仕事を進める粘り強さが培われます。

2-3. 係員の成長・活躍を支援する仕組み

経済産業省でのキャリアの第一歩が「係員」です。経済産業省では、「成長機会」や「チャレンジ」を重視し、成長実感が得られるよう、若手の早期育成に取り組んでいます。

各種研修の受講や現場での手厚いフォローアップを通じて、行政官としての基礎を身につけます。



行政官としての基礎スキルの習得

新規採用研修

新規採用職員としての基礎知識や心構えを習得する

研修テーマ例

- ・省内幹部等による行政官としての心構え
- ・経営者、起業家等による基調講演
- ・ビジネスマナー（文書作成、コミュニケーション、電話対応等）

入省
(新卒)

入省
2年目

政策立案研修

キャリアや実務、政策について理解を深め、政策実現のための政策立案能力を拡大する

研修テーマ例

- ・政策プロフェッショナル研修（国会対応編）
- ・政策プロフェッショナル研修（予算要求編）
- ・キャリアデザインシートの作成

企業派遣研修

企業経営の実態を知るとともに、政策立案のための情報の収集・活用ノウハウを習得するため、中小企業に1ヶ月派遣。

配属先での業務習得

トレーナー・メンター制度

入省から1年間、先輩職員が成長をサポート

- ・トレーナー：経験豊富な先輩職員が、1年間指導や助言を実施
- ・メンター：「斜めの関係」にある先輩職員がキャリア形成に関する助言（メンタリング）を実施

福島現地派遣研修

福島第一原子力発電所事故について実態をもって知り、中長期的な事故の収束と被災地復興、エネルギー政策に関わる職員としての基本的な心構えを身に付ける

- ・1F、帰還困難区域、中間貯蔵施設等の見学
- ・現地職員との意見交換

さらなるスキル向上
係長へのステップアップ



2-4. 係長の役割と成長・活躍の姿

#01

担う役割

- 係長は担当する政策領域の企画・立案や事業実施の実務を担います。
- 様々な関係者との調整や事業実施を通じ、交渉力や協働力などのコアとなるスキルを高めるとともに、専門性や政策業務のためのスキルを身につけます。また、この段階から部下のマネジメントについても経験していきます。

業務の具体例

- ✓ 業界のトップランナーや専門家との議論を行い、政策課題の論点や効果的な対策手法を研究する。
- ✓ 政策課題の解決に向けた素案を自ら作成し、省内や他省庁関係者に対する説明・調整を行う。
- ✓ 課全体のパフォーマンスを向上させるために、部下の育成やチームの運営を担う。

#02

得られる 能力・経験

課題対応力

課題に対して問題点を的確に把握し対応策を検討する過程で、担当業務における専門的知識・技術を習得し、発揮します。

論理的説明力

省内の担当者と良い関係を構築し、課題や解決策をわかりやすく説明する論理的かつ簡潔な説明力が培われます。

計画性

ミスや抜け落ちを生じさせないように担当業務全体の正確にチェックを行い、進捗状況を部下や同僚と共有しながら計画的に業務を進める計画性が培われます。

部下の育成

初めて部下を持ち、的確な指示やアドバイスを与え、必要なときは適切に指導します。

2-5.

係長の成長・活躍を支援する仕組み

係長は、現場の最前線に立ち担当する政策領域の企画・立案や事業実施の実務を担うポジションです。交渉力や協働力などのコアスキルを高めるとともに、専門性や政策業務のためのスキルを身につけられるよう、自律的な学習の支援や留学による視野拡大の機会を多数提供します。



自律的な学び支援

具体策
#01

語学習得支援

業務上の必要性や将来の留学機会を見据え、自発的に語学を習得できる支援施策を用意しています。

研修内容

- ・通学英語研修
- ・TOEIC, TOEFL対策
- ・英語以外のプログラム
(スペイン語、中国語等)

参加者の声

欧米留学を希望しているため、語学力アップのプログラムが豊富にあり助かった。

具体策
#02

講座等受講補助制度 (通称：学び支援)

資格の取得を始めとする高度な知識、知見の習得のために自発的に受講する外部講座等に対して、経費の一部を補助しています。

研修内容

- ・コーチングに関するスキルアップ講座受講
- ・中小企業診断士の資格取得のための講座受講

参加者の声

自分の興味関心や業務の必要性に応じて申請ができ、自由度の高い仕組みと感じた。



留学による視野の拡大

具体策
#03

海外大学院等への留学

一人一人が自身の志向に合ったキャリアアップを行うために、省外で新たな知識、価値観に触れる機会を豊富に用意しています。

特に海外大学院への留学は、グローバル人材としての思考力や交渉力、高い専門性、国内外とのネットワークを得るための機会として、係長・若手の課長補佐層を中心に多くの職員が参加しています。

留学実績

留学先の専攻

- ・公共政策
- ・国際関係
- ・経済
- ・法律
- ・MBA
- ・システムデザイン 等

留学先の国

- ・アメリカ
- ・イギリス
- ・フランス
- ・中国
- ・シンガポール 等

国内留学先

- ・一橋大学MBA



2-6. 課長補佐の役割と成長・活躍の姿

#01

担う役割

- 担当する政策領域の責任者として、5名～30名程度のチームを率い、本質的な課題抽出や、解決に向けた法案・予算等の企画・立案を推進する役割を担います。
- 目標に向けて工程を管理し成果につなげるプロジェクトマネジメント能力や、部下も含めてチームで協働する能力を身につけます。
- さらには、当該領域の専門性を身につけながら、幅広い視点で担当分野を眺める俯瞰的視野や、チームを動かす能力、組織内外との人的ネットワークなどを養います。

業務の具体例

- ✓ 政府として向き合うべき本質的な課題の抽出やその解決に向けた政策の検討を行う。
- ✓ 担当する施策の実現のため、先頭に立って業界や国会等の関係者に対して説明を行う。
- ✓ 定期的な部下との1on1や適切な業務のアサインにより、部下の能力を引き出す。

#02

実務を通じて 獲得する 能力・経験

企画・判断力

プロジェクトを率いる立場として、成果のイメージを明確に持ち、複数の選択肢を吟味して最適な政策を立案する企画・判断力が求められます。

交渉力

他省庁や関係業界のカウンターパート等と信頼関係を構築しつつ、主張すべき点はぶれずに主張するなど、高い交渉力を養います。

段取り力・柔軟性

状況の変化に柔軟に対応しながら、目的の成果を挙げるために必要な段取りや手順を整えるプロジェクトマネジメント能力を培います。

チーム運営力

部下一人ずつの業務の状況や適正等を的確に把握し、個々の能力を適切に活かしながら、チームの人材マネジメントを行います。

2-7.

課長補佐（若手）の成長・活躍を支援する仕組み

課長補佐は、政策立案・実行の責任者としてチームの要を担うポジションです。能力や意欲に応じて登用され、早ければ入省5年目にも着任します。

業務を通じてプロジェクトマネジメント能力やチームで協働する能力を養います。更なる成長に向けて、組織を超えた経験を積めるような機会も積極的に提供しています。



越境機会の提供等による視野拡大

具体策
#01

自治体・在外派遣

現場感覚の体得や視野の拡大、人脈の強化等を目的に、地方自治体や在外への派遣を行っています。

派遣先事例①地方自治体

地方自治体の産業政策を担う課長として従事。次世代産業を担う県内企業の支援のため、地域課題を解決するアイデアをビジネスとして取り組んでいる地域の主体を支援し、地域の持続可能性を高める事業を立ち上げるなど、地域経済の活性化に現場に入り込んで実践している。

派遣先事例②在外

JETROの在外事務所において、シニアディレクターとして従事。現地のスタートアップや投資家とのネットワークを構築しながら、日本企業とのオープン・イノベーション創出や、日本に向けた情報発信、日本への投資の呼び込みに取り組んでいる。

具体策
#02

ベンチャー派遣研修

将来の経済産業政策を担う意欲ある職員を公募・選考し、「現場主義」を徹底するため、スピード感のある経営現場に身を置くことで、ビジネスの動向把握、ベンチャー企業意思決定のスピードの体得、人的ネットワーク構築、マネジメントスキルの獲得に繋がる学習機会を提供しています。

職員の希望に応じて、1ヶ月～半年程度、ベンチャー企業、企業、団体、地方自治体への派遣を実施しています。

これまでの派遣実績例

株式会社コルク

株式会社Lightblue

株式会社アクセルスペース

株式会社コピー

KAPOK JAPAN株式会社

2-8.

課長補佐（シニア）の成長・活躍を支援する仕組み

課長補佐としての経験、実績を活かしながら、実務の中核としてより広範囲にわたる政策立案を主導することが期待されるとともに、部下の育成、指導、チームアップなど、リーダーとしての責任が高まります。

組織マネジメント力を高めるための様々な研修メニューを用意するとともに、アカデミックな視点や業務に必要な企業幹部候補層との人脈を得るための機会も提供しています。



組織マネジメント力の養成

具体策
#01

マネジメント研修

シニアの課長補佐は、10名～30名程度のチームを統括し、業務面・人事面における部下のマネジメントの中核を担います。

このため、多様な外部専門家を招き、年間を通じて様々なマネジメント研修の機会を提供しています。

マネジメント研修の実績

マネジメント研修のテーマ例

- ・民間のマネジメント動向
 - ・政策実現のノウハウ
 - ・政策広報のあり方
 - ・部下の成長支援（フィードバック、コーチング等）
 - ・チームビルディング
 - ・アンガーマネジメント
- 等

参加者の声

チームとしてのパフォーマンスを発揮する観点から、必要なことが分かった。

同じ課題を抱える方とナレッジシェアができた。



企業幹部候補層との相互研鑽

具体策
#02エグゼクティブプログラム
への派遣

大学等の外部機関が実施する講座に職員を派遣し、アカデミックな視点も含めた広範な知識を獲得する機会を提供しています。

また、こうした外部講座の受講を通じて民間企業の幹部候補生と人的ネットワークを広げ、さらに視野を広げることも目指しています。

受講できるプログラムの例

- ・東京大学エグゼクティブ・マネジメント・プログラム
- ・一橋DXフォーラム
- ・政策研究大学院大学 外交セミナー
- ・日本生産性本部 社会システムデザイン演習

参加者の声

プログラムでは、課題設定力やマネジメントに関する知識の学習のみならず、他の企業から派遣されるリーダー候補の方々と知り合うことができ、今後の業務やマネジメントに生きる知見を得ることができた。

2-9.

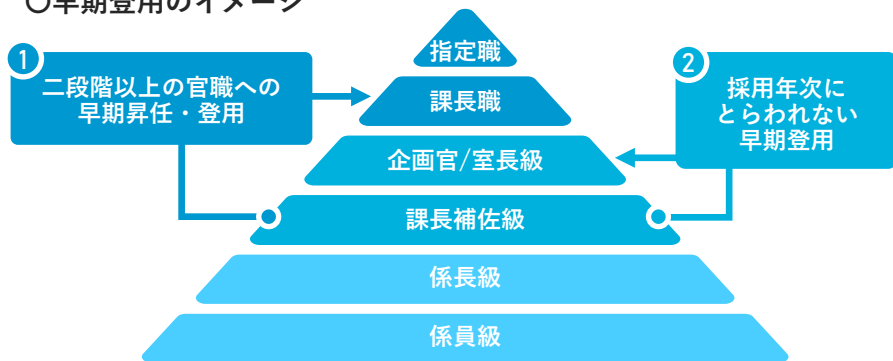
管理職の成長・活躍を支援する仕組み

管理職は組織経営の中核として、チーム全体の方針を決定し、対外的な調整をリードする役割を担います。若手を積極的に抜擢しつつ、個別の活躍支援や、国内外での積極的な活躍機会の提供などを行っています。

具体策
#01能力に基づく人材の登用
若手の積極的な抜擢

職員個人の能力や適性を重視し、年次や職種にとらわれない任用を行っています。若手の管理職への早期の登用も積極的に実施しています。

○早期登用のイメージ



○早期登用の例

- ・製造産業局航空機武器宇宙産業課宇宙産業室長（入省12年目）
- ・経済産業政策局アジア新産業共創政策室長（入省13年目）

具体策
#02組織マネジメント力の養成
個別コーチング機会の提供

組織マネジメントの中核を担っていただく管理職には、座学やワークショップ等の各種マネジメント研修に加えて、人材育成に関する外部専門家からの個別コーチング機会を提供しています。

こうした機会を通じ、リーダーシップを磨くとともに、コミュニケーションスキルや部下の育成等のマネジメントスキルを高めます。

具体策
#03省外での知見・能力の活用
様々な場所・分野での活躍

国内外の様々な場所・分野で、これまでに蓄積した知見や能力を生かし、多数の管理職級職員が活躍しています。また、管理職を対象とした公募制度も積極的に実施しています。

省外での活躍機会の例

- ・大使館、国際機関（例：在アメリカ合衆国日本国大使館公使、EU日本政府代表部一等書記官、OECD日本政府代表部）
- ・地方自治体（例：石川県副知事、群馬県副知事）
- ・研究機関（例：経済産業研究所理事、東北大学特任教授）
- ・民間企業（例：産業革新投資機構取締役、国際協力銀行執行役員）
- ・他省庁管理職（例：内閣府統括官、財務省審議官）等

3

職員が生き生きと働ける ための組織作り

3.

職員が生き生きと働けるための組織作り

組織としてパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員一人ひとりが健康を維持し、それぞれの適性を踏まえて、持てる能力を十分に活かして働くことが必要です。

経済産業省では、こうした職場環境の整備に向けて、すべての職員が健康的に活躍できる環境作りや、多様な職員が能力を発揮できるための環境作りを推進しています。

#01

すべての職員が健康的に活躍できる環境作り

より良い政策の企画・立案・実行のためには、職員一人一人が健康で、仕事とプライベートが両立する、メリハリをつけた働き方が実現できることが大切です。そのために、以下のような施策を推進しています。

- ① 超過勤務時間の削減、業務の効率化に向けた取組
- ② 休暇の取得促進に向けた取組
- ③ 職員の健康増進に向けた支援

#02

多様な職員が能力を発揮できるための環境作り

時代や社会の変化に応じて有効な政策を企画・立案するためには、多様な人材が能力や専門性を十分活かすことができる柔軟に環境の整備が必要です。そのために、以下のような施策を推進しています。

- ④ 柔軟な働き方の実現
- ⑤ 育児と仕事の両立支援
- ⑥ 多様な人材が交流するための取組



3-1.

すべての職員が健康的に活躍できる環境作り

職員一人一人が希望する働き方を実現できるよう、各職員のおかれた状況や意向を上司が丁寧に確認した上で、超過勤務の管理や休暇取得の推進を行っています。

具体策
#01

超過勤務の削減に向けた取組

職員一人当たりの月間平均超過勤務時間

過去10年間で

2割減 (▲10.5時間)

一人当たり平均超過勤務時間 (月) **42.9時間** (2023年)

※特許庁除く本省平均

ワークライフバランスのさらなる実現に向けて

1

ワークライフバランスに関する各職員の状況や意向を丁寧に確認

超過勤務に関する人事院基準「45時間/月、360時間/年」を改めて確認し、100時間/月の超過勤務を原則禁止

3

毎月、1日有給休暇を取得することを奨励する「月イチ休暇」を全省に徹底し、取得実績をフォロー

具体策
#02

休暇の取得促進に向けた取組

取得できる休暇・休業の例

- 年次有給休暇
- 夏季休暇
- 配偶者同行休業
- 自己啓発等休業
- 出生サポート休暇（不妊治療）
- 産前/産後休暇
- 配偶者出産休暇、育児参加休暇
- 育児休業
- 育児時間、保育時間
- 看護・介護休暇

休暇取得実績

有給休暇 平均取得日数

11.6日

※特許庁除く本省平均

毎月の「月イチ休暇」を奨励しています。夏季には、特別休暇・有給休暇・土日とあわせて連続9日間の休暇を取得するよう奨励しています。

子の出生後1年以内に1か月以上育児に伴う休暇・休業を取得した男性職員

88.6%
(2023年)

長期間の育児休暇取得が可能となるよう、人事担当部門から、人員調整も含めた支援を行っています。

3-1. すべての職員が健康的に活躍できる環境作り

職員の健康を第一に、健康増進に向けた取組を推進しています。

具体策
#03

職員の健康増進に向けた支援

職員が生き生きと働き能力を最大限発揮するためには、健康であることが大前提です。そのため、職員の心身の健康増進に向けた取組を推進しています。



健康状態や働きがいを毎月確認、組織運営に活用

毎月、職員全員に対するアンケート調査を実施し、職員一人ひとりの健康状態や仕事の充実度等を把握しています。ケアが必要と考えられる職員には人事担当部門から声掛けする等、組織や職員の状態の把握・改善に活用しています。

職員のQOL向上のための病気予防サポートを実施

職員がQOL（生活の質）を向上させ、イキイキと働くためには、病気の予防が重要です。

ココロ&カラダを整えるための情報を定期的に発信し、セルフケアを促進しています。

健康診断・ストレスチェックを実施するとともに、保健師による問診・保健指導等も行い、早期発見・早期治療につなげています。

また、省内に診療所、健康支援センターを設置し、平日でも医療機関を受診しやすいよう、1時間単位での休暇取得が可能です。

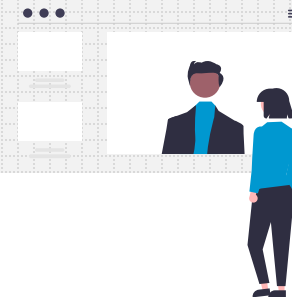


健康診断受診率

2020年度	95.2%
2021年度	98.3%
2022年度	98.0%

3-2. 多様な職員が能力を発揮できるための環境作り

育児や介護、自己研鑽など、職員それぞれの事情に最大限配慮した柔軟な働き方ができる仕組みを整えています。



具体策 #04

柔軟で効率的な働き方の実現

柔軟な働き方を実現する勤務時間・勤務制度の設定や、テレワーク下で業務を進める工夫を行っています。

柔軟な働き方を実現する勤務時間・勤務制度の例

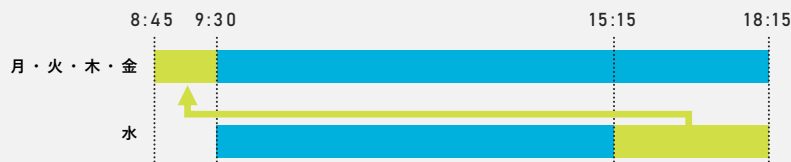
- ・育児短時間勤務
- ・早出遅出勤務
- ・育児時間/介護時間
(勤務時間短縮)
- ・フレックスタイム
(育児介護特例あり)
- ・在宅勤務 (テレワーク)

柔軟な働き方の例

申告を基に1週間当たり38時間45分となるよう勤務時間を割り振るフレックスタイムが利用可能です。

フレックスタイム制の活用例

水曜の夕方は大学の公開講座に参加するため、他の曜日にその分の勤務時間を割り振っている。



テレワーク下で業務を進める工夫

従来

現在

対面の会議・紙資料・
電話でのやりとりが中心

終日の出社を前提とし、印刷等の負担も大きい。意思決定に際しては上司と直接話す必要があり、迅速な決定が困難

オンライン会議・電子資料・
チャットでのやりとりが中心

テレワーク・出社を柔軟に選択可能。チャット等を活用しコミュニケーションが容易になり、意思決定の迅速化・業務の効率化を実現。

テレワークでも問題なく
業務を進めるための工夫

- ・テレワーク下でのマネジメントTips集の作成・周知
- ・モバイルPCの軽量化
- ・幹部へのオンラインレク 等

Teamsを活用したコミュニケーションの促進



できるものはTeamsで

Teamsで済むものはTeamsで。回答時間はメールは4分、チャットは40秒とされる。大人数あてメールも、思い切ったチャットへ移行しよう。



メンション推奨

確実に相手に届けたい場合はメンション (@) しよう。相手が全てのメッセージを見てくれると思わない。メンションが徹底できれば赤バツだけ追えば完結します。



チームを使おう

課室内や中期的なチーム活動を行う場合のやりとりはグループチャットではなくチーム機能を使おう。積極的な情報のシェアが可能に、チーム参加者の管理も容易になって一石二鳥。

3-2. 多様な職員が能力を発揮できるための環境作り

特に育児については研修や制度、保育園など、省全体として全力でサポートしています。



具体策 #05

育児と仕事の両立支援

両立支援に関する研修・学びあい

育休中職員、配偶者が育休中の職員、3歳までの子供を持つ職員を対象に、両立支援制度の紹介、外部講師によるキャリア形成に向けた考え方等の研修を実施しました。

2023年度は計4回開催し、第1回には約100名が参加しました。



子連れで参加し、パパママ交流を深める職員も多い。
(23年度はオンライン実施)



復帰前には外部講師による講演や職員同士のネットワーキングを実施

特に仕事と育児の両立に不安が高まる復帰前のタイミングでは、講演や座談会を実施することで不安の払拭や仲間作りを促しています。



パパママハンドブック

不妊治療や妊娠判明～職場復帰に至るまでの手続きや制度について、男女別に確認ができるハンドブックを経済産業省が独自に作成、配布しています。

育休中の職員には研修やメールマガジンでの情報共有も行っており、本資料でも案内を行っています。



省内保育園の設置

経済産業省の施設内に保育園を設置し、0歳～2歳の子供を預けることができます。

勤務場所から近いため育児の時間を確保しやすくなることに加え、早い時間や遅い時間でも保育可能なため仕事と両立しやすい点が特徴です。



3-2. 多様な職員が能力を発揮できるための環境作り

経験者採用職員や出向者も含め、多様なバックグラウンドの職員が知見や能力を最大限発揮できるための環境づくりを進めています。

具体策 #06

多様な人材の活躍を支援するための取組



多様な人材が交流するための取組

経験者採用で入省した職員や民間企業等からの出向者が省内で悩みを気軽に相談できる仲間を見つけ、ネットワークを構築できる機会を設定しています。

経験者採用者交流会

経験者採用で入省した職員が交流し、悩み・解決策の共有等を行いました。



経験者採用者同士でのネットワークの構築、業務に関する知見共有のみならず、経験者採用職員が適応しやすい組織の在り方についても議論が交わされました。



出向者交流会

民間企業、地方公共団体、経済産業局、他省庁等から経済産業省に出向中の職員が交流し、ネットワークの構築や、課題、解決策の共有を行いました。

参加者の満足度は高く、「次回は年度初期に開催してほしい」「高い頻度で開催してほしい」等、継続的な開催に関する要望も数多く見られました。

早期からの活躍を支援する取組

経験者採用で入省した職員や、他の企業や省庁から出向中の職員が早期に業務知識をキャッチアップし、経済産業省での活躍を支援するための取組を実施しています。

オンボーディングキット

経済産業省で必要となる業務知識を一冊の資料にまとめ、配布しています。経験者採用の方、他の組織からの出向者の方に役立つ内容となっています。

オンボーディングキットの内容

- ・ PC等の設定・使い方
- ・ 政策立案～実現の流れ
- ・ 法令・予算・国会等の基礎知識 等



オンボーディング研修プログラム

経験者採用者や出向者に対して、着任後5日間の「オンボーディング研修プログラム」を実施しています。

業務に必要な基礎知識を伝えており、受講者からは「業務に対する漠然とした不安が解消された」等の好意的な感想を得ています。