

Ⅱ. 重点項目

3 職員が意欲と能力を最大限発揮できる環境の整備

広範かつ複雑な多くの行政課題に適切に対処していくとともに、業務の「やりがい」を高め、優秀な人材を確保するためには、長時間労働の是正や柔軟な働き方の促進、共働き・共育てを実現可能とする職場環境の整備等、安心して持続可能な形で勤務を継続できるようにするための取組を通じ、職員が主体的な貢献意欲を持って、意欲と能力を最大限発揮しながら勤務を継続するための環境整備が必要である。

こうした環境の整備は、公務組織の魅力向上を通じて優秀な人材を獲得することや、職員の多様なキャリアを形成することにも資するため、前述の取組と整合的に推進していくことが適当である。

このような認識の下、以下の取組を推進する。

（１）客観的なデータの把握・分析を通じた勤務環境の整備

【目的・狙い】

- 優秀な人材の獲得、公務の生産性向上、更には公務の持続可能性の向上を図る観点から、各府省等の人員構成や行政分野に応じ、直面する課題等を踏まえながら、業務見直しを通じた長時間労働の是正、テレワーク・フレックスタイム制を活用した柔軟な働き方の促進等、あらゆる職員が持続可能な形で活躍できる勤務環境を整備する。

【各府省等の取組】

- 各種調査（アンケート、エンゲージメントサーベイ等）や職員の超過勤務時間等のデータ等によって、客観的に検証可能な形で実態を把握・分析し、組織全体として、より一層、業務の見直し・効率化・デジタル化、職員間の業務分担の適正化、執務室の改善等に具体的に取り組む。その際、以下の点に留意することとする。
 - ・ 「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」¹（以下「WLB取組指針」という。）に基づき、各府省等が定める「女性職員活躍と職員のワークライフバランスのための取組計画」（以下「WLB取組計画」という。）の対象期間が令和7年度末までであることから、各府省等が設定した目標の達成状況について、上記各種調査のデータ等も踏まえ、検証を行う。
 - ・ 毎年度継続的に実施している業務について、意義の大きさ・実施のための負担の多寡等を踏まえ、業務の廃止・効率化・デジタル化等に取り組む。特に幹部職員・管理職員は、組織の目標に照らし、業務の必要性や優先順位に基づく取捨選択や働き方が多様化する中で、職員間の業務分担の適正化等の業務マネジメントが自らの職責であると強く自覚し、

¹ 平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定

率先して取り組む。

なお、出張業務については、令和7年4月施行の国家公務員等の旅費に関する法律の一部改正²の趣旨も踏まえ、WEB会議等のデジタル技術を活用しながら、出張等によって生じる職員の負担軽減や業務の効率化を図る。

- ・ 職員の意見の反映に留意しつつ、各府省等に置かれている業務の見直しを推進する体制を中心に、組織全体として、業務の見直し・生産性の向上等に向けて継続的な取組を推進する。
- ・ 業務見直しへの取組、実際の成果等について、見直しに携わった職員の人事評価（管理職員についてはマネジメント評価等）に的確に反映させる。
- ・ 超過勤務の実態を踏まえて、部局や職員ごとの偏在要因を分析し、長時間労働是正の目標をできる限り明確かつ具体的に設定する。長時間労働の是正に向け、管理職員は、特に月100時間や平均月80時間の超過勤務時間の上限³を超える職員に対して、業務の進め方の改善、業務分担や業務の優先順位付けといった業務マネジメントに取り組むことを徹底する。その際には、上記の超過勤務の上限を超えるような働き方は脳・心臓疾患の発症と関連性が強いとされる水準であり、そのような働き方は極力避けるものとする。また、勤務間のインターバルについて、職員の健康確保等の観点から周知・浸透を徹底し、確保に努める。

さらに、長時間労働対策の実施状況、超過勤務時間の状況等を踏まえ、各部局において真に必要な超過勤務手当の額及び人員を把握し、それに沿った府省等内における超過勤務手当予算の配分や柔軟な人員配置等を図る。これらの取組によっても、なお超過勤務手当予算や定員が不足する場合には、必要な令和8年度予算・定員要求を行う。

【内閣人事局の取組】

- 人事院と連携し、業務見直しやデジタル技術の活用、執務室の改善に係る知見の共有、業務見直し・効率化に係る取組の周知広報、業務見直しに係る好事例の表彰等を実施することによって、各府省等において長時間労働の是正に向けた具体的な対策への取組が定着するよう支援する。
- なお、WLB取組指針の対象期間が令和7年度末までであることを踏まえ、各府省等のWLB取組計画の取組状況のフォローアップ等を通じ、現状把握を踏まえて、令和8年度以降の方針を策定する。

² 国家公務員等の旅費に関する法律の一部を改正する法律（令和6年法律第22号）。事務負担軽減を図るため、旅費の計算等に係る規定の簡素化や支給対象の見直し等に係る改正がなされた。

³ 人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）において、他律的業務（業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務をいう。）の比重が高い部署として各省各庁の長が指定するものに勤務する職員の超過勤務時間の上限は、月100時間未満であること、2～6か月の平均が80時間以下であること等が定められている。