

## 令和8年度における人事管理運営方針について（令和8年3月31日内閣総理大臣決定）（抄）

### Ⅱ 重点項目

#### 3 職員が意欲と能力を最大限発揮できる働きやすい職場環境の整備

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、優秀な人材を確保するためには、職場の「働きやすさ」の確保も不可欠である。このため、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。

こうした働きやすい職場環境の整備は、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「働きがい」の向上等にも資すると考えられるため、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）超過勤務の縮減・生産性向上に向けた業務見直しの推進

###### 【目的・狙い】

- 優秀な人材の獲得、職員の能力発揮、公務の持続可能性の観点から、生成A I・デジタル技術等も活用した業務見直しを推進し、超過勤務の縮減や生産性向上を図る。特に、1か月100時間未満や2～6か月の平均が80時間以下といった超過勤務時間の上限を超える超過勤務（以下「月100時間超等の超過勤務」という。）の最小化に向けて優先的に取り組む。

###### 【各府省等の取組】

- 月100時間超等の超過勤務について、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることを踏まえ、勤務時間の客観的把握、超過勤務の実態把握及び要因分析、組織としての取組目標の設定、勤務間のインターバル確保を含む超過勤務の縮減に向けた具体的な対策を実施し、その最小化に最優先で取り組む。
- 月100時間超等の超過勤務に限らず、幹部職員・管理職員は、特定の職員に超過勤務が集中しないよう、積極的に課空間・課室内の業務分担の見直しや人員配置の調整等を行い、職員一人当たりの業務量の偏在を是正する。このほか、業務の廃止・縮小、業務プロセスの見直し等を行う。
- 幹部職員が、A I・デジタル技術の率先した利活用や効果・意義の理解に努めた上で、強かにリーダーシップを発揮し、組織全体を巻き込んで、業務効率化・生産性向上を実現する。このため、ガバメントA Iの取組として各府省等に展開される生成A I利用環境「源内（げんない）」の利用を含め、生成A Iの徹底活用を含む行政DXに意欲的かつ計画的に取り組む。また、職場ごとの業務の棚卸しを通じて、業務の廃止やスリム化を含めた業務の見直しに取り組む。
- 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。
- 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9年度予算・定員要求を行う。

**【内閣人事局の取組】**

- 月100時間超等の超過勤務の最小化に資する取組事例等や、生成AI・デジタルツールの活用事例等を各府省等に共有する。また、人事院と連携しつつ、業務見直しやデジタル化等に係る好事例の表彰を実施する。これらにより、各府省等における長時間労働の是正や業務見直しの実践を支援する。