

# 「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」の概要

(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。最終改正令和8年3月19日)

- ◆ 本指針は、令和8年度以降の5年間の取組指針であり、各府省等は本指針に基づき、取組計画を策定・実施
- ◆ 職員の「働きがい」の向上及び職場の「働きやすさ」の確保に向けて働き方改革を推進
- ◆ 多様性が尊重される社会の実現に向けて女性活躍等を推進

人材獲得競争の激化  
行政課題の複雑高度化・多様化

「職員一人一人が人として大切にされ、  
公務に誇りを持ってモチベーション高く働ける職場」へ転換

公務の持続性の確保  
政策や行政サービスの質の向上

## 各府省等の事務次官等が強力なリーダーシップを発揮して継続的な改革を実施

### 更なるワークライフバランス推進のための働き方改革

#### 1. 職員の「働きがい」の向上

- 職員自身の内省による「働きがい」の言語化、上司等との対話等を通じた業務の意義の理解、能力・スキルの向上
- 幹部職員による仕事の意義等の発信・伝達
- 管理職員による強み・成果の部下職員への肯定的なフィードバック、権限委譲、風通しのよい職場づくり、職場の連帯感の醸成
- 人事当局による職員の主体的なキャリア形成支援

#### 2. 職場の「働きやすさ」の確保

- 月100時間超等の超過勤務の最小化等の超過勤務縮減、生産性向上に向けた生成AIの徹底活用を含む行政DX等の業務見直しの推進
- テレワーク・フレックスタイム制等の活用や「共育て」の推進等の働く時間と場所の柔軟な選択の確保
- オフィス改革の推進
- ハラスメント防止等の推進(幹部職員・管理職員への厳正な対応等)

### 女性職員を始めとする多様な職員の活躍推進

#### 1. 女性の活躍推進

- 技術系区分も含めた女性の採用拡大(積極的な広報活動等の実施)
- 計画的な育成を通じた女性の登用拡大(出産・育児期も含めた必要な職務経験の付与、性別によるポストの固定化解消等)
- 女性の健康課題に係る職員の理解促進等

#### 2. 中途採用職員やシニア職員の活躍推進

- 中途採用職員が公務組織で即戦力としてスムーズに活躍できるような定着支援
- シニア職員の様々な事情に応じた職務付与、キャリア形成支援等

内閣人事局は、府省横断的な職員アンケートの実施、好事例の共有、必要な制度改正等により、各府省等を支援