

# 女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会（第22回）

## 議事概要

令和8年3月19日(木)  
12:40～13:00  
官邸2階小ホール

### <議題>

- (1) 国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進ための取組指針（改正案）（令和8～12年度）について
- (2) 国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針（改正案）について
- (3) 第6次男女共同参画基本計画に定める女性採用・登用、男性育休等の目標について

### <概要>

- 松本内閣人事局人事政策統括官から、議題(1)～(3)について説明。その後、議題(1)及び(2)について、本協議会として改正を決定。
  
- 議題(1)に関連して、人事院事務総長から、以下のとおり発言があった。
  - ・ 月100時間や平均月80時間の上限を超える超過勤務は、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされており、その最小化は喫緊の課題です。
  - ・ 超過勤務の縮減については、各府省の御尽力により、平均年間超過勤務時間数や他律部署における上限超えの職員数は減少しています。他方、月100時間を超えて超過勤務を行っている職員は依然として約5,000人を超えています。このため、月100時間超等の超過勤務の最小化については、なお一層の取組をお願いしたいと考えています。こうした超過勤務の改善に向けては、長時間の超過勤務もやむを得ないとする職場風土や職員意識を抜本的に切り替えることが不可欠です。皆様の強いリーダーシップの下、超過勤務の具体的な実態把握や要因分析、組織としての取組目標の設定など、幹部・管理職員を中心とした組織を挙げての取組をお願いします。
  - ・ 人事院としても、各府省における取組の実効性を上げていくために、個々の職場の実情を具体的に把握・分析し、要因に応じた縮減策を示す伴走支援など、新たな取組を進めていきます。また、人事・給与関係業務については、更なる制度の簡素化や、内閣人事局、デジタル庁と連携した勤務時間管理共通システムの整備等に取り組んでいきます。
  - ・ 女性職員の活躍やワークライフバランスの推進、そして、公務を目指す優秀な人材に「選ばれる」公務職場の実現のためにも、皆様と一丸となって、超過勤務の縮減に取り組んでいければと存じますので、引き続き、御理解と御協力をお願いします。

- 最後に、露木内閣人事局長から、以下のとおり発言があった。
- ・ 本日の協議会では、「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」を新たに決定いたしました。
  - ・ 平成26年にこの指針が初めて定められてから、超過勤務の上限や、フレックスタイム制、テレワークなどの柔軟な働き方を図るための制度の改善を図ってきました。また、女性活躍や男性育休の取得も進展してきました。「働きやすさ」や「女性活躍」の職場環境の整備は、このように一定の推進をしていますが、昨今の特に若手職員のキャリア意識の変化を踏まえると、自己成長や社会への貢献を実感でき、「働きがい」を感じられる職場の実現がより一層重要となってきています。
  - ・ このため、人事当局や管理職員と連携をしながら、幹部職員自身も、中長期的な組織のパフォーマンスを上げていくために、積極的に仕事の意義や想い等を自らの言葉で丁寧な発信・伝達していただくなど、部下職員の「働きがい」の向上に当事者意識を持って取り組んでいただきたいと思います。
  - ・ あわせて、幹部職員の皆さんが、それぞれの組織における月100時間超等の超過勤務の最小化、生産性の向上に向けた生成AIの徹底活用、テレワーク・フレックスタイム制等を活用しやすい組織文化の醸成、あるいは、ハラスメントのない職場づくり等に率先して取り組んでいただき、それぞれの職場における実態的な「働きやすさ」の確保に向けて取組を推進していただきたいと思います。
  - ・ また、第6次男女共同参画基本計画を踏まえて、女性職員の採用・登用の拡大に向けた取組をより一層加速していただきたいと思います。
  - ・ こうした取組を通じて、政府一丸となって、活力ある強靱な、かつ、魅力的な公務組織の実現に、ぜひ事務次官の皆さんのリーダーシップを発揮していただきたいと思います。

以上