第３節　働きやすさと成長が両立する公務

◉　勤務時間調査・指導室による調査等を通じて、超過勤務の縮減に取り組むとともに、月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向け、各府省の実情に応じた伴走支援や調査・指導の強化に取り組んだ。

◉　職員の自己実現や社会課題の解決につながるような自営兼業が可能となるよう、自営兼業制度の見直しを行った。

◉　ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する中、不可欠な転勤をする職員の一部に給与上のインセンティブを先行して付与したほか、個々の職員の事情に応じた柔軟な働き方を推進するため、年次休暇の取得単位及び非常勤職員の休暇制度の見直しを行った。

◉　一人一人の職員が生き生きと働き、パフォーマンスを最大限に発揮できるよう、より実効性のある勤務間のインターバル確保に向けた取組を行った。

◉　職員の健康増進に向け、各府省の健康管理担当者間・産業保健スタッフ間の意見交換の実施、心の健康の問題による長期病休者の職場復帰のための資料の作成・各府省への提供、女性の健康について相談できる窓口の新設・運用を行った。

◉　カスタマー・ハラスメントについて、民間労働法制の施行時期に遅れることなく、必要となる取組を人事院規則に明記して各府省における対策を支援することを表明し、関係規定の整備に向けた検討を進めた。

◉　主体的な学びと成長の支援のため、「スキル一覧」などを作成し、各府省に提供しているほか、自己啓発等休業の対象となる事由を拡大した。

◉　公平審査制度や苦情相談の迅速性や実効性を高める方策を検討するため、有識者で構成する「公平審査充実研究会」の第１回を開催した。

1　超過勤務の縮減―月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向けて

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、まずはこのような超過勤務の最小化が喫緊の課題であることから、各府省が自律的に取組を進められるよう、新たな取組として、長時間の超過勤務が行われている個々の職場の実情に応じた実効的な縮減策を示し、その着実な実施を伴走支援する取組を開始した。

また、各府省を直接訪問して勤務時間の管理等に関する調査を実施し、超過勤務の縮減に向け、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理やその他の指導・助言等を行うことに加え、調査・指導を行っても取組が不十分な場合は、新たな取組として、臨時調査を実施し、該当府省に対して、より一層の取組と改善状況の報告を求めた。

さらに、特例業務（大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務）の範囲に関する判断を厳格にするよう指導を強化するとともに、通知の改正を行った。このほか、超過勤務の上限制度が適正に運用されるよう、月100時間等の超過勤務の最小化や制度の概要などに関する職員向け周知用資料を作成し、各府省に提供した。

2　時代に即した働き方の推進等

⑴　自営兼業の承認基準の新設等

自営兼業制度において、職務専念義務、職務の公正な執行や国民の公務への信用を確保するとの制度趣旨を前提としつつ、職員が有する知識・技能をいかした自営兼業及び社会貢献に資する自営兼業が承認可能となるよう、承認基準を新設する等の見直しを行った（令和８年４月１日施行）。

⑵　転勤を伴う異動への配慮

近年、共働きが増加し、働き方への価値観も多様化する中、転勤を伴う異動が、人事管理や人材確保を困難にしている。

転勤を伴う職員の異動に当たっては、本人の意向を把握し、職員の育児・介護等の事情に配慮するなど、きめ細やかな人事管理が必要である。一方、国家公務員は全国各地で行政サービスを提供する必要があるため、転居等を伴う転勤を行わなければならない場合もある。

このような状況を踏まえ、公務上の必要性から不可欠な転勤をする職員への給与上のインセンティブを付与するため、特地勤務手当等について、前記第１章３⑶ウに記載のとおり、その他の転勤に関する手当に先行して見直しを行った。

また、勤務地に対する希望等を理由に国家公務員を志望しなかった層に対しても、公務への関心を喚起し、人材獲得につなげるため、初任地の希望を受験時に聴取する採用試験を令和８年度に実施するとともに、地域ごとに作成する採用候補者名簿の作成単位の見直し等、地元志向に対応した採用の仕組み等について検討を進めた。

⑶　勤務時間・休暇制度等の更なる見直し

休暇制度の更なる見直しについて、ライフスタイルや働き方に対する価値観の多様化に応じた勤務環境の整備が求められていることを踏まえ、個人の事情に配慮した働き方を推進し柔軟な働き方ができるよう、常勤職員及び非常勤職員の年次休暇について15分単位での取得を可能とした。あわせて、非常勤職員について、①年次休暇の付与の時期を見直すとともに、②保育時間、子の看護等休暇、短期介護休暇及び骨髄等ドナー休暇を有給化し、③通勤上傷病休暇（無給）を新設した（令和８年４月実施）。

3　職員のWell-beingの土台づくりのための取組

⑴　より実効性のある勤務間のインターバル確保に向けた取組

令和６年度に実施した公務の勤務間のインターバル確保状況等に関する調査結果を踏まえ、勤務間のインターバル確保に向けた課題の解消に資する取組例や、毎日、インターバルを確保することが難しい職場等における対応を各府省に具体的に示すため、「勤務間のインターバル確保について（通知）」（令和６年３月29日職職―78）を改正した。本通知の改正も踏まえ、より実効性のある勤務間のインターバル確保に向けた取組を推進している。

⑵　職員の健康増進に向けた取組

職員の健康増進に向けて、人事院は、令和７年10月に「職員の健康の保持増進のための各府省連絡会議」を開催し、職員の多様化を踏まえた健康管理への配慮や健康管理の推進、産業医資格を有する医師や保健師等の配置など健康管理体制の整備充実に取り組むよう各府省に対し説明を行った。また、本府省の健康管理担当者間・産業保健スタッフ間の意見交換をそれぞれ実施し、資質向上の支援を実施した。

また、心の健康の問題による長期病休者への対応として、令和７年５月に「心の健康の問題による長期病休者の職場復帰のための職員向け手引き」及び「担当者向けマニュアル」を作成し、各府省に提供した。

さらに、令和７年５月に女性の健康について産婦人科医や助産師に相談できる窓口を新たに設置し、運用を開始した。

⑶　ゼロ・ハラスメントの実現

近年、社会全体で関心が高まり民間企業における取組が強化されているカスタマー・ハラスメントについて、公務においても対策を更に講じる必要があることから、民間労働法制の施行時期に遅れることなく、カスタマー・ハラスメントについて必要となる取組を人事院規則に明記して各府省におけるカスタマー・ハラスメント対策を支援することを表明し、関係規定の整備に向けた検討を進めた。

4　主体的な学びと成長の支援等

⑴　主体的な学びと成長の支援

若手職員を中心とする自身のキャリア形成への関心の高まりや一人一人の職員を重要な資本と捉える人的資本経営の観点からも、職員が自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを行うことができる環境を作ることが重要である。そのような認識の下、その環境づくりの土台として、国家公務員に求められるスキル（公務で獲得できるスキル）を整理し、スキルごとに名称や育成手法の類型を記載した国家公務員の「スキル一覧」などを作成し、各府省に提供している。

また、職員の主体的な学びを支援する一環として、自己啓発等休業の対象となる事由として国際連合ボランティア計画の要請に応じて参加する外国における活動を追加した（令和８年７月実施）。