

平成27年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	職員福祉局
政 策	4 職業生活と家庭生活の両立支援の推進		
目 標	<p>(政策目標) 職員の仕事と家庭生活の適切な両立及び職員の健康保持増進が図られるよう、勤務環境の整備を一層推進する。</p> <p>(具体的取組) 一人一人の職員が、家庭責任を全うしながら、能力を最大限に発揮してその職務を遂行するためには、超過勤務の縮減や柔軟な働き方の促進など勤務環境の整備を図ることが重要である。 このため、勤務環境整備の一層の推進に向けて、平成27年度については、次の取組を行う。</p> <p>(1) 各府省や職員団体等の関係者の意見等を踏まえて、フレックスタイム制の拡大について検討を進め、制度化に必要な措置を講じる。</p> <p>(2) 各府省の男性職員の育児休業等の積極的な取得を促すよう、管理職員の意識啓発のためのシンポジウムを今年度初めて開催するとともに、介護を要する家族を持つ職員の両立支援のため、各府省人事当局を対象に、介護サービスや仕事と介護との両立支援制度等に関する情報を提供するためのセミナーを今年度初めて開催するなどの取組を行う。</p> <p>(3) ワーク・ライフ・バランスの観点や職員の健康の保持増進の観点から、長時間労働慣行の見直しが重要な課題であり、各府省に対し、超過勤務縮減に資する効果的な施策を提示するとともに、年次休暇の取得促進に向けての取組方針を示すなどの支援を行う。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》フレックスタイム制の拡大の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制の拡大について、各府省や職員団体等の関係者の意見を聴きつつ、検討を重ね、平成27年8月、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充する旨の勧告、報告を行った。また、勤務時間法改正に伴う人事院規則等の検討を進め、平成28年2月に公布するとともに、制度が円滑に実施されるよう、各府省や職員団体等の関係者への説明を行った。 <p>《取組内容2》管理職員の意識啓発のためのシンポジウム、各府省人事当局向けの介護に関するセミナーの開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 男性職員の育児休業等両立支援制度の取得促進を図ることなどを目的に、各府省の管理職員又は人事担当者を対象としたシンポジウムを平成28年1月に本院において初めて開催し、男性職員の育児などに対する管理職員等の理解を醸成した。 仕事と介護との両立支援のため、各府省人事当局及び職員を対象に、介護サービスや仕事と介護との両立支援制度等に関する情報を提供するためのセミナーを実施した。(平成27年9月に本院、平成28年2月に近畿事務局管内、3月に中部事務局管内で実施。) <p>《取組内容3》超過勤務縮減に資する施策の提示等長時間労働慣行の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成26年11月から12月にかけて実施した超過勤務に関する職員の意識調査の分析結果を取りまとめ、平成27年7月、各府省担当者に対して超勤が生ずる要因や実施して欲しい取組、超勤縮減に効果が高いと考えられる取組等をフィードバックした。また、平成27年5月から6月にかけて、年次休暇の使用日数が少ない職員の割合が高い7省庁にヒアリングを行い、取得促進に向けた取組方針検討の参考資料とした。 		
測定指標（ある場合に記入）			

<p>達成度の評価</p>	<p>《評価》 相当程度進展あり</p> <p>《理由》</p> <p>フレックスタイム制については、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象に拡充する旨の勧告を行い、これを受けて実施のための改正法案が1月に成立するとともに、実施に向けて人事院規則等の整備を進めた。</p> <p>両立支援については、男性職員の育児休業等の取得促進に向けたシンポジウムや介護との両立支援のためのセミナーをいずれも今年度初めて開催し、管理職員の意識啓発や人事当局への必要な情報の提供を行った。</p> <p>また、超過勤務の縮減や年次休暇の取得促進については、超過勤務が生ずる要因等についての意識調査の分析結果を取りまとめて各府省担当者に共有するとともに、一部の省庁において年次休暇の取得を妨げている要因をヒアリングして検討に活かすなど、長時間労働慣行の見直しに関し、必要な取組を着実に進めた。</p> <p>以上を踏まえ、平成27年度における政策は、達成に向けて相当程度の進展があったものと判断した。</p>
<p>施策の分析</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ フレックスタイム制の拡充については、一般職全体を対象とする大幅な拡充を限られた期間に成案として勧告し、秋の臨時国会が開会されず給与法等改正が越年した中、平成28年4月からの施行に向けて各府省の準備期間を確保できるよう、法案審議と並行して人事院規則等の整備を進め、2月に公布した。 ・ 両立支援を推進するためには価値観や意識の改革を含め、各府省が主体的かつ積極的に取組を講じていくことも重要であり、これを支援するため、本年度初めて2つのシンポジウム等を開催したところであり、引き続き、参加者の声も取り込みつつ、内閣人事局や各府省とも適切に連携して必要な取組を着実に進めていくことが必要である。 ・ 長時間労働慣行の見直しが重要な課題である中、各府省における検討にも資するものとして超過勤務に関する職員の意識調査の分析結果を取りまとめてフィードバックを行うとともに、休暇に関するヒアリングを行った。
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>今後、増加すると見込まれる介護を行う職員が、仕事と介護を適切に両立できるよう、参加者の意見等を踏まえ、セミナーの内容等を検討していくこととする。また、長時間労働慣行の見直しについては、引き続き、効果的な施策を検討していくこととしたい。</p>
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 超過勤務に関する意識調査において、一般職員及び管理職員のいずれも超過勤務を縮減するために必要なことは、柔軟な人員配置、業務過程及び業務内容の合理化・効率化という一致した結果が出ているのであれば、それを踏まえて超過勤務縮減に資する取組をどんどん進めてもらいたい。 ○ 両立支援は、女性だけの問題ではなく、男性側の意識の問題でもある。両立支援を推進することやフレックスタイム制の拡充といった勤務環境の整備は、人材の確保にもつながると思うので引き続き取り組んでもらいたい。