

平成26年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	職員福祉局
政 策	5 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、各府省人事当局や職員の具体的なニーズを踏まえつつ、各種の調査結果等に基づき、育児・介護のための実効性のある両立支援策の拡充等について検討を進める。 また、近年、特にワーク・ライフ・バランスの観点からも超過勤務の縮減が重要な課題となっており、超過勤務の縮減に向けての取組方針や改善策を示すなど、より一層の改善を進めていく。 さらに、男性職員の育児休業取得率は3.7%（平成24年度における）と低い水準にあるが、男性職員の育児等への参加について、平成26年4月にとりまとめた「男性職員の育児休業取得に関する意識調査結果」等を踏まえて、各府省に対して指導・助言を行うなど必要な取組を進めていく。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》育児・介護のための両立支援策の拡充等に向けた取組 両立支援制度の拡充に対する具体的なニーズを把握するため、小学生の子を有する職員に対するアンケート調査を実施した。また、介護に関する両立支援制度に関する情報を提供するための資料を作成・各府省に配付し、職員への周知を依頼した。</p> <p>《取組内容2》柔軟な働き方の促進 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な課題とされる中で、各府省から検討の要請があったことも踏まえ、 ・フレックスタイム制について、各府省や職員団体からの意見聴取や現行のフレックスタイム制の実施状況についての把握を行いつつ、検討を進めた。 ・テレワークを1日単位だけでなく、時間単位で利用しやすくするため、休憩時間の置き方の弾力化を行った。</p> <p>《取組内容3》超過勤務の縮減に向けた取組 平成26年民間企業の勤務条件制度等調査において、民間企業における残業の抑制に向けた取組の状況について調査するとともに、超過勤務が生ずる要因や効果的と考えられる取組等についての職員（管理職員を含む。）の意識調査を実施し、結果の分析を進めた。</p> <p>《取組内容4》男性職員及び幹部職員の意識啓発 各府省における男性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりを支援するため、男性職員が利用可能な両立支援制度を周知するための資料を作成して各府省に配付し、男性職員及び幹部職員への周知及び意識啓発を依頼した。</p> <p>《取組内容5》仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会の開催 各府省の人事担当者を対象として開催している「仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会」において、男性の仕事と育児の両立支援に関する府省における取組を共有するとともに、同協議会特別講演において、民間企業における取組例を紹介してもらい、各府省人事担当者等の意識啓発を図った。</p>		

測定指標（ある場合に記入）	
達成度の評価	<p>評語 C</p> <p>《理由》</p> <p>仕事と家庭生活の適切な両立が図られるよう、育児や介護との両立を支援するための取組を進めるとともに、フレックスタイム制等についての検討やテレワークに資する勤務時間制度の整備を実施した。</p> <p>また、超過勤務の縮減に向けた取組については、具体的な取組方針や改善策を示すには至らなかったものの、超過勤務が生ずる要因等についての意識調査等を行った上で、その分析を進めるなど、現在、政府全体として重要な課題となっている超過勤務の縮減に関し、必要な取組を着実に進めた。</p> <p>さらに、男性職員の育児等への参加を図るため、男性職員が利用可能な両立支援制度を周知するための資料を作成して各府省に配付するとともに、「仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会」を開催するなど、取組を着実に進めている。</p> <p>以上を踏まえると、引き続き取組の推進が必要であるものの、平成26年度における目標は概ね達成された。</p>
施策の分析	<ul style="list-style-type: none"> ・ 両立支援策の拡充等に関して両立支援制度に対する職員のニーズ、超過勤務に対する職員の意識等について、アンケートの実施等を通じて効率的に把握することができ、また、介護に関する両立支援制度を効率的かつ有効に周知するため、情報提供のための資料を作成し、配付した。 ・ 男性職員の育児等への参加について、男性職員が積極的に育児休業等両立支援制度を活用するよう各府省に対して情報提供（電子媒体で送付）等をし、男性職員及び幹部職員が両立支援制度を適時確認し、また、これら職員に対する研修教材としても利用できるようになったことから、施策は概ね有効であった。 ・ 両立支援策の推進については、国全体として取り組まれているところであり、その拡充に対する社会の期待が刻々と高まっている中、本政策目標について、真に実効ある取組を推進するためには、人事院による施策のみで実現されるものではなく、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る。引き続き、人事院・内閣人事局・各府省が適切に連携し、本政策目標の実現に向けて、必要な取組を着実に進めていくことが必要である。
今後の施策に反映させるべき事項	<p>本年度に実施した調査及び検討の結果を踏まえ、具体的な施策を実施していく必要があるとともに、一般職の国家公務員の男性の育児休業取得率は依然として低い水準に止まっており、引き続き、職員の意識啓発や各府省における取組の支援等を行っていくことが必要である。</p>
有識者の意見	<ul style="list-style-type: none"> ○ 目標はもっと具体的なものとするように工夫する必要がある。 ○ テレワークを推進するためには、セキュリティの確保と同時に、大部屋での集団的な執務体制ではなく職場を離れて業務を行うことも可能とするような分業の設計も、中長期的に考える必要がある。 ○ 公務員の働き方には「国のかたち」が表れるものであり、従来から指摘されている過剰な超過勤務など構造的な問題をよく見直した上で、柔軟な働き方として最もよいものを国外にも示していったほしい。 ○ 両立支援には、人生を通してしっかりと働き続けることができるというビジョンを示すことで優秀な人材確保につながる意義もある。その意味で、全国的な転勤がつきものである国家公務員においても、転勤の時期等について柔軟性を持たせられないか。