

平成28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。両立に向けた勤務環境整備を一層推進するため、平成28年度については、次の取組を行う。</p> <p>(1) 民間企業等に適用される育児・介護休業法の改正を踏まえた所要の制度の見直しについて、当該改正内容や関係者の意見、公務運営への影響等を考慮しつつ検討を進め、必要な措置を講じる。</p> <p>(2) 近年、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となっていることから、各府省に対し、超過勤務の必要性の精査を踏まえた事前の超過勤務命令等の勤務時間管理の徹底を進めるとともに、やむを得ず長期間にわたり長時間の超過勤務を行う職員には特に健康保持への配慮を行うこと等について一層徹底することを要請するなどの取組を行う。</p> <p>(3) 妊娠・出産・育児等の制度の利用に関する言動によって勤務環境が害されるマタニティ・ハラスメントの防止のための施策の検討を行い、必要な措置を講じる。また、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談を受ける相談員を対象としたセミナーを充実させるとともに、いわゆるパワー・ハラスメントの防止に向けた啓発活動を強化するなど、ハラスメントのない職場づくりを一層推進するための取組を行う。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》育児・介護休業法の改正を踏まえた制度の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護休暇の分割、介護時間の新設、育児休業等に係る子の範囲の拡大について、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28年8月、民間の育児・介護休業法の改正内容に即した見直しを行うこととし、勤務時間法改正の勧告及び育児休業法改正の意見の申出を行った。また、これら改正に伴う人事院規則等の検討を進め、同年12月に公布し、各府省への説明を行った。これらの改正のための法律及び人事院規則等は、民間法制と同日の平成29年1月1日に施行された。 <p>《取組内容2》長時間労働の是正に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成28年の国会及び内閣への報告では、長時間労働の是正に関し、組織のトップが組織運営の問題として強い取組姿勢を持ち業務量削減・合理化や仕事の進め方の見直しに取り組むべきこと、管理職が職員に超過勤務予定を事前申告させた上で必要性等を精査し、対応方法を指示すること及び現実問題として超過勤務が長時間に及ばざるを得ない職員については特に健康への配慮が必要であること等を提言した。また、平成28年11月に開催された「ゆう活」に関する次官級連絡会議／女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会合同会議において、事務総長から各府省の事務次官等に対し、これらの取組について働きかけを行った。 <p>《取組内容3》ハラスメントのない職場を推進するための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の妊娠・出産、妊娠・出産に関する制度利用、育児・介護に関する制度利用に関し、上司又は同僚からの言動により勤務環境が 		

	<p>害されることを防止するため、新たな人事院規則等の検討を進め、平成28年12月に公布するとともに、制度が円滑に実施されるよう、各府省への説明を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ セクシュアル・ハラスメントの苦情相談に関する相談員の知識、技能等を向上させることを目的として、セクシュアル・ハラスメント相談員セミナーを実施した。また、パワー・ハラスメントについては、当事者の自覚や資質の問題にとどまらず、そうした問題が生じるような職場風土や価値観の見直しに向けて、組織トップや人事当局が大きな責任を負うことを啓発するため、平成28年12月にパワー・ハラスメント防止シンポジウムを開催した。
測定指標（ある場合に記入）	
達成度の評価	<p>《評価》 目標達成</p> <p>《理由》</p> <p>上述した具体的な取組の実施を通じた超過勤務の縮減や柔軟な働き方の促進などの成果により、当初目標として掲げた「両立支援に向けた勤務環境の一層の推進」を実現することができた。</p> <p>以上を踏まえ、平成28年度における政策は、目標達成と判断した。その一方で、上述したとおり、今年度は、設定した具体的な取組について全て実施し当初目標を達成したものの、平成28年度後半において、長時間労働の是正が我が国全体の課題としてクローズアップされる状況に至ったことから、公務においても、長時間労働の是正に向けた取組がより一層必要となっており、各府省における業務量の削減・合理化など当該取組の促進や長時間労働の是正に効果的な施策の検討について取り組んでいく必要が生じている。</p>
施策の分析	<p>《取組内容1》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児・介護休業法の改正を踏まえた制度の見直しについては、民間法制に遅れることなく実施するため、民間の育児・介護休業法の改正内容に即した見直しを内容とする改正を、民間法制と同様平成29年1月1日に施行することを求める意見の申出・勧告を行い、これを踏まえた法律案が平成28年の臨時国会で成立した。また、各府省が準備期間を確保できるよう、臨時国会での法案審議と並行して人事院規則等の準備を進め、平成28年12月1日に公布した。これら改正のための法律及び人事院規則等は、民間法制と同日の平成29年1月1日に施行された。 ・ 公布の際には、各府省の理解が進み制度が円滑に実施されるよう、人事担当職員向けのみならず、制度を利用する職員向けに、改正内容に加えて両立支援制度全体についてのわかりやすい参考資料も作成し、配布・説明を行った。 ・ 上述したように、民間法制に遅れることなく、新たな制度に移行した。このことは、職員の仕事と家庭生活の両立及び職員の健康保持増進に有効に寄与していくものと考えられる。 <p>《取組内容2》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 長時間の超過勤務を行った職員が多かった府省を中心に平成28年3月から5月にかけて人事当局に対しヒアリングを実施した。その結果を踏まえ、同年8月の国会及び内閣への報告においては、長時間労働の是正について、これまで管理職員等の現場における取組のみが着目されがちであったところ、組織のトップが組織運営の問題として取り組むべきであることを初めて指摘した。その上で、平成28年11月、事務総長から各府省の事務次官等に対しても、各府省にこれに基づく取組を求めた。 ・ また、「超過勤務予定の事前申告」について報告で言及したことは、平成28年9月に「国家公務員の労働時間短縮対策について」（人事管理運営協議会決定）の改正による超過勤務予定の事前報告の導入の取組につながり、各府省において取組が進められている。 ・ 上述したように、国会及び内閣への報告において、組織のトップ

の業務見直しへの取組の必要性を強調するとともに、超過勤務予定の事前申告の徹底も改めて求めたことは、長時間労働の是正による仕事と家庭の両立支援及び職員の健康保持のために有効に寄与していくものと考えられる。

- これらにより、「勤務環境の整備」の達成に効率的かつ有効に寄与したと考えられる。

《取組内容3》

- 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止については、民間法制に遅れることなく実施するため、民間の育児・介護休業法の改正による措置内容と同様の防止策が講じられることとなるよう、新たに人事院規則を制定し、平成28年12月1日に公布し、平成29年1月1日に施行された。また、各府省による防止策の準備が円滑に進むよう、各府省における内規作成に関し、必要な指導を個々に行った。
- セクシュアル・ハラスメント相談員セミナーについては、従来年1回の開催であったところを2回とし、全体としての受入数は増やしつつも1回当たりの参加者数は減らす一方、講師の人数を増やして講師一人当たりの参加者数を減らすことで、ロール・プレイングにおけるより密度の高い指導を実現し、研修効果を高めた。
- パワー・ハラスメント防止については、これまで当事者の問題点のみに着眼しがちであったところを、平成28年12月に行ったシンポジウムにおいて、各府省幹部職員及び人事当局からなる参加者に対し、組織マネジメントの視点から防止のあり方を捉え直す機会を提供した。参加者アンケートでは約98%が「非常に有意義」又は「有意義」と回答しており、パワー・ハラスメントを防止する上での幹部職員及び人事当局の役割への認識を高めることに役立ったものと思われる。
- ハラスメントのない職場を推進するための取組を進めることは、職員の勤務能率の向上を図るために不可欠であり、上記の取組が有効に寄与していくものと考えられる。

今後の施策に反映させるべき事項

《取組内容1》

- 28年度の改正内容や両立支援制度全体について作成した参考資料は、各府省において部内資料としても活用されている。近年大きな制度改正が続いていることから、両立支援制度に関する各府省担当者や、利用する個々の職員に対する、わかりやすい周知の在り方を検討していくこととしたい。

《取組内容2》

- 28年度は、各府省において超過勤務予定の事前報告が導入されることとなり、その取組が進められていることから、今後は、各省において取組が促進されるよう、内閣人事局と連携しつつ、各府省に対する積極的な働きかけを行うとともに、長時間労働の是正に効果的な施策の検討を行っていく。

《取組内容3》

- 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止は、両立支援制度の利用を促進する基盤となるものであり、また、当該ハラスメントとセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止は、相互に関連することから、両立支援連絡協議会、セクシュアル・ハラスメント防止担当者会議等において、これらに関連づけて各府省担当者の理解を深めていくなど、これらの課題に一体的に取り組んでいくことで、施策の効率性及び有効性をより高められるようにしていく。また、セクシュアル・ハラスメント相談員セミナーの実施形態について、高い研修効果を確認できたことから、来年度も継続することとする。

有識者の意見

- 働き方改革は官民共に実現していかなければならない重要な課題となっている。総合職合格者アンケートにおいても、気になる点について「残業が多く仕事と生活の両立が難しそう」が一番高くなっている。

このため、これまでのように早期退庁を促すだけでなく、現状の仕事の量をしっかりと把握した上で、従来の仕事のやり方のどこを見直すべきなのかを検討し、具体的な業務量の削減につなげてもらいたい。

- フレックスタイム制やテレワークについては、仕事の持ち帰りなど隠れた超過勤務につながらないように、注意して運用を行っていくことが必要である。