

平成29年度人事院政策評価結果

政策所管部局	職員福祉局
--------	-------

<p>政 策</p>	<p>4 職業生活と家庭生活の両立支援の推進</p>
<p>目 標</p>	<p>(政策目標) 公務運営の確保に配慮しつつ、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、長時間労働の是正や柔軟な働き方の促進等、適正な勤務環境の実現に向けた取組を進める。</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できるようにするためにも、長時間労働の是正や柔軟な働き方の促進などの適正な勤務環境の実現を図ることが重要である。このような勤務環境の実現に向けて、平成29年度においては、次の取組を行う。</p> <p>(1) 長時間労働の是正に向けて、より実効性のある対策を進めるため、各府省における超過勤務の縮減に効果のあった取組等について把握し、それらを踏まえつつ、超過勤務予定の事前確認等を更に進めるなど、各府省の一層の取組を促進する。</p> <p>(2) セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントについては、引き続き防止のための取組を進め、ハラスメントのない職場づくりを一層推進する。</p>
<p>具体的取組結果</p>	<p>《取組内容1》長時間労働の是正に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成29年8月8日、国会及び内閣への報告において、長時間労働の是正のため、超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立った業務の削減・合理化に取り組むことなどが必要である旨を提言するとともに、長時間労働の是正のための制度等について、今後、実効性ある措置を検討していく旨言及した。また、平成29年10月27日に開催された「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ほか、各府省に対し、様々な機会を捉えて、超過勤務予定の事前確認等の徹底など長時間労働の是正に向けた取組を強化するよう働きかけた。さらに、各府省における取組を支援するものとして、長時間労働の是正に関する官民の参考事例等を収集し、提供した。 <p>《取組内容2》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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、ハラスメント相談員セミナーを実施（2回）した。 性的指向・性自認に関する理解促進のための基礎資料や、各種ハラスメント防止啓発のための総合リーフレットを作成し、各府省に配布し、職員への周知を図った。

<p>達成度の評価</p>	<p>《評価》 目標達成</p> <p>《目標達成度の判断理由》</p> <p>上述した取組の実施により、各府省における長時間労働是正に向けた取組及びハラスメントのない職場づくりに向けた取組が進むよう促した。したがって、当初目標として掲げた「適正な勤務環境の実現に向けた取組」を進めることができた。</p> <p>以上を踏まえ、平成29年度における政策は、目標達成と判断した。</p>
<p>施策の分析</p>	<p>《取組内容1について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成29年8月の国会及び内閣への報告においては、府省のトップが先頭に立って、組織全体として業務の削減・合理化に取り組むべきである旨指摘し、加えて、各職場におけるマネジメントの強化を図ることも必要である旨を指摘した。その上で、平成29年10月27日、事務総長から各府省において先頭に立って長時間労働の是正に向けた取組を進めるべき立場にある事務次官等に対して、これらの事項について、各府省における取組を求めたところであり、これにより、各府省において、一層積極的な取組が進められるものと考えられる。 また、国会及び内閣への報告においては、長時間労働の是正のための制度等について検討していくことについても言及し、人事院として、実効性のある措置の内容等について必要な検討を開始した。 さらに、長時間労働の是正に関する官民の参考事例を収集・提供したことにより、長時間労働の是正のために効果的であった取組が共有されたところであり、今後、各府省において、こうした取組も採り入れつつ、一層積極的な取組が進められるものと考えられる。 これらにより、「適正な勤務環境の実現に向けた取組」に有効に寄与したものと考えられる。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ハラスメント相談員セミナーについては、各府省に配置されているハラスメント相談員の相談業務のスキルアップを図るため、6月と10月に開催した。 参加者アンケートでは、98.6%の職員から、「非常に有意義」又は「有意義」という回答を得ており、相談しやすい体制作りに役立つものと思われる。 ・ 性的指向・性自認に関する理解促進のための基礎資料については、職場において性的指向・性自認に係るセクシュアル・ハラスメントの防止に資するため、複数の有識者にヒアリングを行った成果を踏まえて作成したものである。各府省にはセクシュアル・ハラスメント防止の研修等において、性的指向・性自認に関する内容を含めることが義務付けられているところ、その基礎資料を提供できたことは、各府省の研修等への支援、さらには職員への周知に役立つものと考えられる。 ・ 各種ハラスメントの防止啓発のための総合リーフレットについては、昨年度に妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に係る人事院規則が新たに施行されたこと、また、パワー・ハラスメントについても従前から大きな社会的課題になっていることを踏ま

	<p>え、監督者用と新規採用職員用の2種類あったセクシュアル・ハラスメント防止リーフレットも統合して、各種ハラスメントについて網羅的に解説するものとして作成したものである。各府省が実施する研修等において配布することで、職員がハラスメントを一体的に理解することが可能となり、研修効果・効率の向上に資するものと思われる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、職員の健康保持増進、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。
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>公務運営の確保に配慮しつつ、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にするためには、長時間労働の是正や柔軟な働き方の促進等、適正な勤務環境の実現に向けた取組を進めて行くことが必要である。その上で、今年度実施した具体的な取組については、下記のように次期の施策に反映させることとする。</p> <p>《取組内容1について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 長時間労働の是正については、関係機関と連携しつつ、引き続き各府省における取組を把握し、一層積極的な取組を行うよう促していくとともに、今後、各府省の取組や、時間外労働の上限規制に係る民間労働法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら、実効性ある措置の検討を行っていく。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談員セミナーについては、上述のとおり既に参加者から高い評価を得ているが、アンケートにおいてはロールプレイの更なる充実を求める声もあったため、それを踏まえて、より充実した内容を検討していくこととしたい。 ・ パワー・ハラスメント防止については、平成30年3月、厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」の報告書が出される予定である。今後、その内容も踏まえながら、公務の特殊性にも留意しつつ、公務における効果的な施策の検討を行っていくこととしたい。
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ハラスメントのない職場をつくるためには、単に研修を行うだけではなく、研修の効果測定を行うことが重要である。また、各省に寄せられた相談件数や各省が講じた改善策について、把握できないか考えてもらいたい。 ○ 長時間労働の是正に向けて、今年度人事院として行うべき施策は全て実施したと思うが、長時間労働の是正は重要な課題であり、実施した取組を将来的に政府全体での長時間労働の削減につなげていくという視点が重要である。