

令和元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 良好な勤務環境の整備		
目 標	<p>(政策目標) 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、適正な勤務環境の整備を一層推進する。</p> <p>(具体的取組) (1) 超過勤務命令の上限に関する措置の取組 本年4月に施行された超過勤務命令の上限に関する措置が適切に実施されるよう、他律的業務の比重が高い部署の指定状況等を把握し、各府省における制度の適正な運用に向けた指導・支援を行う。 (2) パワー・ハラスメント防止対策 職員の勤労意欲の向上や心身の健康、良好な勤務環境を実現するために、平成30年度より開催している「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」において、パワー・ハラスメントの防止策を検討し、その結果を踏まえ、パワー・ハラスメントの防止について、適切な措置を講じる。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》超過勤務命令の上限に関する措置の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成31年4月から超過勤務命令の上限に関する措置が施行されたことを踏まえ、各府省における同月1日時点の他律的業務の比重が高い部署の指定状況を把握し、併せて主な府省における制度の運用状況を個別に把握した。また、平成31年4月19日に開催された女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会において、事務総長から各府省の事務次官等に対し、先頭に立って業務改革に取り組むことなどにより、超過勤務の縮減に向けて一層積極的な取組を行うよう働きかけを行った。</li> <li>本院及び地方事務局(所)において勤務時間・休暇制度の説明会(計11回)を開催し、超過勤務命令の上限に関する措置について各府省担当者への周知・徹底を図った。</li> </ul> <p>《取組内容2》パワー・ハラスメント防止対策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」を平成31年3月から令和元年12月まで計8回開催し、検討会報告書を令和2年1月14日に座長より受領した。</li> <li>公務職場におけるパワー・ハラスメント防止等のため、検討会報告書を踏まえた人事院規則や通達等を制定することとしている(令和2年4月公布、6月施行)。</li> </ul>		
測定指標(ある場合に記入)	<p>《取組内容1》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>他律的業務の比重が高い部署の把握、勤務時間制度等に関する説明会の開催等の指導・支援状況 各府省における平成31年4月1日時点の他律的業務の比重が高い部署の指定状況を把握 本院及び地方事務局(所)において勤務時間・休暇制度の説明会を計11回開催</li> </ul> <p>《取組内容2》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」における検討結果を踏まえた措置状況 検討会報告書を踏まえた人事院規則や通達等を制定</li> </ul>		
達成度の評価	<p>《評価》目標達成</p> <p>《目標達成度の判断理由》 各府省における平成31年4月1日時点の他律的業務の比重が高い部</p>		

	<p>署の指定状況を把握するとともに、本院及び地方事務局（所）において勤務時間・休暇制度の説明会（計11回）を開催し、超過勤務命令の上限に関する措置について各府省担当者への周知・徹底を図った。</p> <p>また、「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」報告書を踏まえ、令和2年4月に人事院規則等を新たに定めることとした。</p> <p>これらの具体的取組の実施を通じ、当初目標として掲げた「勤務環境整備の一層の推進」を達成することができたものと考えられる。</p> <p>以上を踏まえ、令和元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"> <li>各府省における平成31年4月1日時点の他律的業務の比重が高い部署の指定状況を把握し、この状況も踏まえて主な府省における制度の運用状況を個別に把握したことで、各府省における制度の運用実態を踏まえ、超過勤務の縮減が進むよう効果的な指導・支援を行うことが可能となった。これらの取組を行ったことは、各府省における制度の適正な運用や長時間労働是正の雰囲気醸成に有効であったと考えられる。</li> </ul> <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」を設置し、専門家による議論により、パワー・ハラスメント防止のための基本的な考え方や根拠が整理された報告書が取りまとめられ、この報告書を踏まえた人事院規則等を定めることにより新たな枠組みを設けることとなったことは、パワー・ハラスメント防止対策を進める上で高い効果があると考えられる。</li> </ul>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>《取組内容1》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>長時間労働の是正については、関係機関と連携しつつ、各府省における取組を一層促していく。あわせて、令和2年4月以降、上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員数の状況を把握するとともに、上限を超えて超過勤務を命じた際の要因の整理、分析及び検証の状況を把握するなど、各府省の制度の運用状況についてフォローアップを行い、これらの結果も踏まえて必要な指導等を行っていく。</li> </ul> <p>《取組内容2》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新たに制定する人事院規則等の施行に向けて、各府省に対する人事院規則等の周知徹底を図るとともに、各府省において個々の職員に対する周知が徹底されるよう各府省を支援する。</li> <li>各府省におけるパワー・ハラスメントに関する相談対応が円滑に行われるよう、ハラスメント相談員向けのマニュアルを作成し、各府省に来年度の早い時期に提供できるよう準備を進める。</li> </ul>
<p>有識者の意見</p>	<p>自律的業務であればリモートワークをより進める余地があるのではないか。そのためにBPRを定期的に行うこととしてはどうか。</p> <p>「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」の報告書を興味深く拝読した。貴重な指摘が色々あったが、中でも、固有の独立性を有し、中立公正な立場から事案処理に当たることのできる人事院による苦情処理実施の重要性の指摘には強く共感した。人事院には、引き続き、ハラスメント事案の適切処理に貢献していただきたいと思う。</p> <p>昨今の人材不足で良い人材は争奪戦になっている。良好な勤務環境が整備されないと、良い人材を確保することが年々難しくなっていく。そういった点で超過勤務命令の上限に関する措置の取組は引き続き行い、周知、チェックの徹底をお願いする。</p> <p>国会対応をどうにかしなければ、勤務環境の整備は小手先のものに終わってしまうと思う。</p> <p>パワハラ防止対策への本格的な取組は次年度以降となると思うが、パワハラは難しい問題もはらんでいるので、是非マニュアルの作成や相談員の研修などを進めていただきたい。</p>