

平成30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、長時間労働の是正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30年度については、次の取組を行う。</p> <p>(1) 長時間労働の是正の重要性がかつてなく高まっていることから、各府省に一層積極的な取組を促すとともに、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検討を進め、法令等の改正を含め実効性ある措置を講ずる。</p> <p>(2) 行政や公務員への信頼を揺るがしかねないセクシュアル・ハラスメント（以下、「セクハラ」という。）の問題が発生したことを踏まえ、ハラスメント防止に関する制度の周知及び幹部職員をはじめとする各府省職員の意識啓発に一層取り組み、セクハラ防止の一層の徹底などハラスメントのない職場づくりを推進する。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》長時間労働の是正のための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 第196回国会における民間労働法制の改正を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる時間の上限を人事院規則で定めることとし、原則として月45時間、年360時間（他律的な業務の比重の高い部署については、月100時間未満、年720時間等）と設定するなどの措置を講じることとし、平成31年2月1日に改正人事院規則を公布し、同年4月1日から施行することとした。また、年次休暇について、一の年において10日以上年次休暇を使用可能な職員に対して、年間の計画表を作成し、年5日以上使用することができるように配慮することを、各省各庁の長宛てに通知し、同年1月1日から施行している。これらのほか、平成30年11月2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、超過勤務の縮減が進むようリーダーシップを発揮するよう働きかけを行った。また、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推進するための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成30年5月、人事院事務総局職員福祉局長通知「セクシュアル・ハラスメントの防止等について（通知）」を发出し、各府省に対し、セクハラに関する基本的な事項について改めて全職員に周知徹底すること、新たに監督者になった者に対する研修の実施を徹底するほか、幹部職員及び管理職員を積極的に研修に参加させることなどを求めた。併せて周知用資料を各府省に提供した。 各府省におけるセクハラ防止研修実施状況、相談体制の整備状況等 		

	<p>を把握した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 新たに課長級職員・幹部職員となった者に対する研修の実施を各省各庁の長に義務付けるとともに、職員以外の者が職員からセクハラを受けた場合の相談窓口を人事院に設けることとし、平成31年4月1日に改正人事院規則を公布、施行することとしている。 公務におけるパワー・ハラスメントの防止対策を検討するため、学識経験者からなる検討会を立ち上げ、平成31年3月11日に第1回を開催した。
<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>上述した具体的取組の実施を通じた長時間労働の是正やハラスメントのない職場づくりを推進するための取組により、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。</p> <p>以上を踏まえ、平成30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"> 民間労働法制の改正を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる時間の上限を人事院規則で定めることとし、原則として月45時間、年360時間（他律的な業務の比重の高い部署については、月100時間未満、年720時間等）と設定するなどの措置を講じることとし、平成31年4月1日から施行することとした。また、年5日以上の子次休暇使用に関する通知を発出し、同年1月1日から施行している。 これらのほか、平成30年11月2日、事務総長から各府省の事務次官等に対し、超過勤務の縮減が進むようリーダーシップを発揮するよう働きかけを行った。 また、長時間労働の是正に関する官民の参考事例等を収集・提供することにより、各府省における取組を支援した。 これらにより、長時間労働の是正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"> 各府省へのセクハラ防止に関する局長通知の発出に加え、併せて周知用資料を各府省に提供したことは、各府省において職員にセクハラの基本事項の理解の徹底を進める上で有益であったと考える。 各府省におけるセクハラ防止対策の実施状況を確認することにより、その後の施策検討のための有益な基礎資料を得ることができたと考える。 新たに課長級職員・幹部職員となった者に対する研修の実施を義務付けることとしており、各府省の幹部職員等のセクハラ防止意識を一層高めることにより、一層のセクハラ防止に寄与するものとする。
<p>今後の施策に反映させるべき事項</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、各府省における取組を一層促していくとともに、平成31年4月1日から施行される超過勤務命令の上限に係る措置等に関する各府省の運用状況等も踏まえ、必要な指導等を行っていく。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 幹部職員等を含め、全ての職員にセクハラ問題について正しく理解させ、その防止意識を徹底させるための各府省の取組を支援するため、個々の職員がそれぞれの業務の都合に合わせてセクハラ防止に関する基礎知識を修得できるよう、説明資料、理解度チェック、参考資料等

	<p>により構成される自習用研修教材を作成し、各府省に平成31年度の早い時期に提供できるよう準備を進めていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ パワー・ハラスメントの防止について、検討会で議論を行い、民間における法制化の内容も踏まえながら、公務の特殊性にも留意しつつ、実効性のある施策の検討を行っていく。
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ セクハラについては、民間では従業員にアンケート調査を実施して、従業員本人がセクハラを受けたと認識した件数についても把握している。公務においても、セクハラの実態を把握するための努力が重要である。 ○ 超過勤務命令を行うことができる上限については、原則として「月45時間、年間360時間以下」とされている一方で、他律的な業務の比重の高い部署については「月100時間未満、年720時間以下」とすることが認められている。可能な限り「月45時間、年間360時間以下」となるよう取り組むことが重要である。