

令和3年度人事院政策評価結果

政策所管部局

職員福祉課

政 策

4 良好な勤務環境の整備

目 標

(政策目標)

一人一人の職員が、その能力を最大限に発揮して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。

(具体的取組)

(1) 超過勤務命令の上限に関する制度の適正な運用の確保

超過勤務命令の上限に関する制度が各府省において適正に運用されるよう、令和2年度に上限を超えて超過勤務を命じた場合における各府省による要因の整理、分析及び検証の状況を把握するとともに、制度の適正な運用に向けた各府省への指導・支援を行う。その際、制度導入初年度（令和元年度）における各府省の取組状況も踏まえつつ、特に長時間の超過勤務を行う職員について、健康確保措置を徹底するとともに、人員配置や業務分担の見直し等によって超過勤務の状況が改善するよう、各府省の取組を促す。

(2) 職員の健康の保持増進

各府省においてストレスチェック制度が効率的に活用され、職場環境改善が円滑に行われるよう、各府省の取組状況を把握するとともに、ストレスチェックを利用したハラスメント防止を含めた職場環境改善の方策について専門家から意見を聴取して検討を行い、各府省への支援を進める。また、各府省における定期健康診断等の結果を踏まえ、職員の健康増進をより一層図るよう、各府省の取組を促す。

具体的取組結果

《取組内容1》超過勤務命令の上限に関する制度の適正な運用の確保

・ 令和2年度に上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合について以下のとおり把握した。

	全 体	本府省	本府省以外
他律部署	14% (9%)	25% (16%)	2% (2%)
自律部署	7% (7%)	14% (12%)	7% (6%)
全 体	9% (7%)	22% (15%)	6% (6%)

() 内は令和元年度の割合

・ 令和2年度において上限を超えて超過勤務を命じた府省庁等（計40府省庁等）について、その要因の整理、分析及び検証の状況の報告を求めた上で、上限を超えた職員の割合が高い府省等を対象として、勤務時間制度の担当課長が人事担当課長等に対して令和3年12月から令和4年3月にかけてヒアリングを実施した。

・ 当該ヒアリングにおいて、各府省から令和元年度の結果と比較した分析を求めたところ、令和2年度については、新型コロナウイルス感染症対策関連業務の影響もあり、令和元年度よりも上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員割合が高くなっている状況が明らかになった。また、同ヒアリングでは、前回のヒアリング時に聴取した取組内容の進捗等について聴取するとともに、上限を超えて超過勤務を命ずることができる特例業務の範囲や、他律的業務の比重が高い部署の指定の考え方について統一が図られるよう指導を行ったほか、月100時間以上等の長時間の超過勤務を行う職員に対する医師の面接指導を徹底すること、上限超えを回避するために業務分担や人員配置の見直しに取

- り組むこと等について指導を行った。
- 令和3年の給与勧告に合わせて行った公務員人事管理に関する報告において、各府省において業務の合理化等を行った上で業務量に応じた要員が確保される必要があることについて指摘するとともに、国会対応業務の改善を通じた国家公務員の超過勤務の縮減について、国会等の一層の理解・協力を求めた。
- 令和4年度から、超過勤務の縮減に向けた指導を徹底するための体制整備として、職員福祉局職員福祉課に、勤務時間調査・指導室（仮称）を新設する予定。

《取組内容2》職員の健康の保持増進

- 令和2年度の各府省におけるストレスチェックの実施状況調査を行い、その結果について、会議等を通じて各府省担当者へ共有した。また、結果の共有と併せて、ストレスチェックの集計分析の結果を踏まえて職場環境改善を実施した府省における取組事例を好事例として紹介した。
- ストレスチェックを利用したハラスメント防止を含めた職場環境改善の方策について、心の健康づくり指導委員会職場環境改善ワーキンググループを令和2年12月より3回開催して専門家から意見を聴取し、ストレスチェックの実施や職場環境改善等についての課題及びその対応策等について、令和4年2月に報告書として取りまとめ、報告書を踏まえたストレスチェックを活用した職場環境改善の具体的な取組等について、各府省に通知した。
- 健康週間における取組として、健康診断結果の重要性や健康管理について有識者からの寄稿を人事院月報へ掲載した。また、各府省の担当者会議を開催（参加者54名）し、職員の健康管理を確実にを行うよう指導するとともに、健康管理対策の進め方について、有識者の講演（動画を配信）を実施（参加者71名）した。有識者の講演について、本府省庁担当者等の参加者アンケートでは、「非常に有意義」又は「有意義」との回答が94%を占め、非常に好評であった。

測定指標

【達成した測定指標】

《取組内容1》

- 令和2年度に上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合等の把握状況、各府省の制度運用に関する指導・支援状況
 - 令和2年度に上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合について、「具体的取組結果」に記載したとおり把握
 - 計40府省庁等について、上限を超えて超過勤務を命じた要因の整理、分析及び検証の状況の報告を求め、そのうち21府省庁等について、ヒアリングを通じて各府省の状況を詳細に把握し、超過勤務の縮減や健康管理の徹底等について指導・支援
 - 上記で把握した状況を令和4年4月に取りまとめて各府省に共有するとともに、人事院ホームページにおいて公表

《取組内容2》

- ストレスチェックを利用した職場環境改善の方策の検討
 - 心の健康づくり指導委員会職場環境改善ワーキンググループの会議を3回開催して有識者から意見を聴取し、令和4年2月に報告書を作成し、報告書を踏まえたストレスチェックを活用した職場環境改善の方策等を各府省に通知した。
- 各府省におけるストレスチェックを利用した職場環境改善や職員の健康管理への取組に関する指導・支援状況
 - 各府省の担当者会議をオンラインで開催し、ストレスチェックの実施結果や職場環境改善等の情報共有、職員の健康管理対策について健

	<p>康診断結果を踏まえた健康管理の在り方を指導するとともに、有識者講演（動画を配信）等を実施した。</p>
<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>上述した具体的な取組の実施により、超過勤務命令の上限に関する制度の適正な運用の確保を通じた超過勤務縮減の取組を促し、各府省における適正な勤務環境の整備を一層推進することができた。また、測定指標（取組内容1）を達成したことにより、各府省の状況を具体的に把握し、それに基づく効果的な指導を行うことができた。</p> <p>ストレスチェックを利用した職場環境改善の方策等について、心の健康づくり指導委員会職場環境改善ワーキンググループの会議を開催し、専門家からの意見を聴取して検討を進め、課題やその対応策を報告書として取りまとめ、各府省へストレスチェックを活用した職場環境改善の方策を通知することで、一層の取組を促すことができた。また、会議等を通じて、ストレスチェックの実施や職員の健康管理の確実な実施に向けた指導・支援を行った。</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31年4月に超過勤務の上限に関する措置を導入し、今回が2年度目の取組となることから、各府省に対するヒアリングにおいては、前回の結果と比較した分析を求めるとともに、前回のヒアリング時に聴取した取組内容の進捗について確認し、それを踏まえた指導を行うなど、各府省の状況に応じた有効な指導を行うことができたと考える。また、上限を超えた職員の割合が高い府省等を対象としてヒアリング及び指導を行ったことは、超過勤務縮減の取組を効率的に遂行するための適切な手法であったと考える。さらに、令和3年の公務員人事管理に関する報告において、各府省で業務の合理化等を行った上で業務量に応じた要員が確保される必要があることを改めて指摘するとともに、国会対応業務の改善を通じた国家公務員の超過勤務の縮減について、国会等の一層の理解と協力を求めたことは、効果的であったと考える。このほか、令和4年度から勤務時間調査・指導室（仮称）を設置し、各府省における運用状況をよりきめ細かく把握し、必要な指導を行うこととしたこと（予定）は、今後の更なる取組の推進のために有効と考える。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ストレスチェック制度の導入から5年が経過しており、導入後においては、長時間労働の是正、ハラスメント対策の進展やテレワークの活用等の働き方の変化があったところ、これらの状況等を踏まえて、ストレスチェックを活用した職場環境改善の検討を行い、各府省へストレスチェックを活用した職場環境改善の一層の取組を促したことは、心の健康づくり対策を促進する上で有効であったと考えられる。また、職員の健康管理について、具体的な対策方法の情報提供等を行ったことは、公務職場における健康管理対策を確実に実施する上で有効であったと考えられる。
<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"> 各府省担当者の業務負担に配慮しつつ、効率的・集中的な指導を実施する観点から、今後は、上限を超えた職員割合が高い府省など、特に改善の必要性が高い府省に絞って課長級ヒアリングを実施していくことが考えられる。その際、各府省に対して説明責任を課すとともに、

より積極的な取組を求める観点から、府省別の上限超えの状況等について併せて公表することも考えられる。このほか、令和4年度に新設する勤務時間調査・指導室（仮称）において、各府省の個別官署における運用状況をよりきめ細かく把握し、必要な指導を行うことにより、超過勤務の縮減に向けた取組を効果的に進めていく。

《取組内容2》

- ・ 心の健康づくり指導委員会職場環境改善ワーキンググループにおける報告書を踏まえ、ストレスチェック受検率の更なる向上、職場環境改善に係る18項目の活用等、各府省において、ストレスチェックがより活用され、職場環境改善が積極的に行われるよう指導・支援を行い、心の健康づくり対策を一層促進していく。また、会議等を通じて、各府省の健康管理の推進が一層図られるよう有識者講演の実施等、必要な支援・指導を引き続き行っていく。

有識者の意見

- 学生の公務に対するネガティブイメージの要因の一つとして国会対応があるのだろう。随分前から指摘されていることではあるが、それを人事院が前面に出して、それに対する対応の必要性を改めて示されたのは大きな前進だと思う。
公務の性質上、国会対応は必要だろうし、なくすことは出来ないと思うが、そういったものであっても改善に取り組める余地があるということが学生に伝われば、イメージも変わるのではないだろうか。
- 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員割合の調査は継続した方がいい。まずは状況を把握し、超過勤務の要因について発信した方がいいと思う。他律には絶対的 heijaku と相対的 heijaku がある。国会対応は国会のご協力により改善できる相対的 heijaku なのではないだろうか。
- 良好な勤務環境というのは公務を目指す学生たちもかなり注視している部分である。改善されてる、変わってきているということが伝わるように情報発信も必要だろう。