

令和2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 平成31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各府省において適切に実施されるよう、各府省において上限を超えて超過勤務を命じた職員数の把握、上限を超えた要因の整理分析検証の把握を行うとともに、制度の適正な運用に向けた指導・支援を行う。</p> <p>(2) パワー・ハラスメント防止対策 公務職場におけるパワー・ハラスメントの防止等のための人事院規則等が令和2年6月に施行されることから、各府省のハラスメント防止対策担当者への制度解説資料の提供、各府省が実施する研修で活用するための教材の作成・提供、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催など、各府省における制度の適切かつ円滑な運用に向けた支援・指導を行う。</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"> 令和元年度中に各府省において上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員数並びに上限を超えた要因の整理、分析及び検証の状況について、各府省からの報告を求めた上で、その内容について各府省人事担当課長等へのヒアリングを行うことにより、各府省の状況を詳細に把握した。また、各府省人事担当課長等へのヒアリングの際に、制度の適正な運用、超過勤務の縮減に向けた指導を行うとともに、情報提供等の必要な支援を行った。なお、各府省の実施状況については本年3月に取りまとめ公表した。 <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"> 令和2年6月のパワー・ハラスメントの防止等のための人事院規則等の施行に向けて、各府省に対し、ハラスメント防止対策担当者向けの制度解説資料を提供(同年4月)するとともに、ハラスメント相談員用マニュアルを改訂して提供(同年5月)したほか、部内規程等の作成、苦情相談体制の整備等に関する助言を行った。これらの取組の結果、各府省において、部内規程等の作成や苦情相談体制の整備、職員に対する周知等の必要な措置が講じられた。 人事院規則等の施行後には、各府省が実施する研修で活用するための教材として、全職員向けにハラスメントの基礎的事項を理解させることに主眼を置いた自習用研修教材を改訂(同年11月)するとともに、パワー・ハラスメントに関して想定される事例を映像化して解説を加えた動画を作成(令和3年3月)し、各府省に提供した。また、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーを本院で6回開催(新型コロナウイルス感染症の感染防止のため、1回当たりの参加者数を制限するなどの対策を講じつつ、開催回数を当初予定の4回から増加させて、令和2年10月～12月に開催)した。参加者へのアンケートでは、セミナーについて「非常に有意義」又は「有意義」との回答が96.9%を占め、非常に好評であった。 		
測定指標	<p>【達成した測定指標】</p> <p>《取組内容1》</p> <ul style="list-style-type: none"> 各府省における上限を超えて超過勤務を命じた職員数の把握、要因の整理分析検証の把握の状況、制度運用に関する指導・支援状況 令和元年度の状況について各府省からの報告を求めた上で、その内容について各府省人事担当課長等(計38機関分)へのヒアリング(令 		

	<p>和2年11月～令和3年2月)を実施し、各府省の状況を詳細に把握 ヒアリングの際に、制度の適正な運用、超過勤務の縮減等に向けた 指導を行うとともに、情報提供等の必要な支援を実施</p> <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"> 各府省へのハラスメントの防止等に関する制度解説資料の提供、研修教材の作成・提供、ハラスメント相談員セミナーの開催等の状況 <p>各府省に対して、ハラスメント防止対策担当者向けの制度解説資料 やハラスメント相談員用マニュアルを提供したほか、部内規程等の作 成、苦情相談体制の整備等に関して助言 ハラスメントに関する自習用研修教材を改訂するとともに、パ ワー・ハラスメントに関する研修動画を作成し、各府省に提供 ハラスメント相談員セミナーを本院で6回開催</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>令和元年度において上限を超えて超過勤務を命じた状況について各 府省からの報告を求めた上で、その内容についてヒアリングを行うこ とにより、各府省の状況を詳細に把握した。また、各府省に対し、制 度の適正な運用、超過勤務の縮減等に向けた指導・支援を行った。</p> <p>パワー・ハラスメント防止対策については、各府省へのハラスメン トの防止等に関する制度解説資料の提供、研修教材の作成・提供、ハ ラスメント相談員セミナーの開催等、各府省における制度の適切かつ 円滑な運用に向けた支援・指導を行った。</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 境の整備を一層推進」を達成することができたものと考えられる。 以上を踏まえ、令和2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"> 令和元年度に各府省において上限を超えて超過勤務を命じた状況の 把握及び各府省への指導等の取組を行ったことは、各府省における制 度の適正な運用を確保することを通じて超過勤務縮減の取組を促進す る上で有効であったと考えられる。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 特に令和2年6月から人事院規則に基づく新たな防止施策が施行さ れたパワー・ハラスメント防止に重点を置いて、各府省へのハラスメン トの防止等に関する制度解説資料の提供、研修教材の作成・提供、 ハラスメント相談員セミナーの開催等、各府省における制度の適切かつ 円滑な運用に向けた支援・指導を行ったことは、公務職場における ハラスメント防止施策を効果的かつ効率的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"> 令和元年度に把握した結果を踏まえ、関係機関と連携しつつ、各府 省における超過勤務の縮減に向けた取組を一層促進していく。また、 各府省における超過勤務の上限に関する制度の運用状況について、令 和2年度分も引き続き把握し、その状況を踏まえた必要な指導等を行 っていく。 <p>《取組内容2》</p> <ul style="list-style-type: none"> パワー・ハラスメントの防止等のための研修をはじめ、各府省にお けるハラスメント防止対策の実施状況を把握しつつ、研修教材の作 成・提供、ハラスメント相談員セミナーの開催等、必要な支援・指導 を引き続き行っていく。
<p>有識者の意見</p>	<p>○ オンライン化はある意味でコロナ禍がきっかけでブレークスルーし たと思うので、コロナの非常事態が終わった後もうまくこれを続けら れるように人事院としてもサポートしていただきたい。</p> <p>○ オンラインを活用することで、例えばいろいろな作業の効率化を進 められると思うが、基本的に時間短縮を念頭に進めていただきたい。 先程の公務員の育成とか、人材確保という面にも関係するが、最近国 家公務員の志望者が減ってきている背景には長時間労働があると言わ れている。長時間労働が改善されれば、人材の確保にもつながってい くと思う。</p>

- 上限を超えて超過勤務を命ぜられたことの実態が今後公表されて初めて明らかになるだろう。最初の数字というのはその後の対応の基準となる。各府省はとにかくこの数字を上げないようにということを意識して欲しいと思う。