

平成25年度 総合評価書

「職員一人一人がやりがいをもって業務を行うことができるよう、
職場環境の改善等を進めること」について

平成25年9月

大臣官房人事課(土屋 喜久課長) [主担当]

1. 政策体系上の位置づけ

評価対象事業は以下の政策体系に位置付けられる。

【政策体系】

基本目標：国民に信頼されるとともに、職員一人一人がやりがいをもって働くことができる体制を確立すること

施策大目標：職員の育成と職場環境の改善を図ること

施策目標：職員一人一人がやりがいをもって業務を行うことができるよう、職場環境の改善等を進めること（施策目標XⅢ－2－3）

2. 現状分析

(1) ワークライフバランスの推進

「職場の子育て応援プログラム」（次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づく「厚生労働省特定事業主行動計画」）（計画期間：平成22年度から平成26年度まで）を策定し、目標達成に向けて、取り組んでいるところである。

「職場の子育て応援プログラム」の数値目標、平成23・24年度の実績は、表の通りである。

「職場の子育て応援プログラム」数値目標 (平成22年度～平成26年度)	平成24年度実績 (速報値)	平成23年度実績
父親となる本人の7日以上 の休暇取得率 90%以上 (出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合は14週間)前 の日から産後8週間までに)	61.9%	61.7%
男性職員の育児休業取得率 10%以上	11.3%	11.4%
職員一人当たりの年次 休暇取得日数 16日	14.6日	14.1日

また、毎月19日に、子育てメールマガジンを配信し、男性職員の育児休業、年次休暇の取得を呼びかけている。

さらに、休暇取得を促進するため、「休暇作戦2PER1（ツ・パ・ー・ワ・ン）」に加え、「指定休暇（1年間のうち希望する年次休暇の取得予定日を事前に6日指定するもの。）」及び「節目休暇（5年ごとに1週間以上の休暇、休日を取得するもの。）」を定めて計画的な取得に取り組んでいる。

超過勤務の縮減については、「育児（19時）に帰ろうマイホーム」を合い言葉とし、メールや省内放送により、早期退庁を促すとともに、月2回の「課室内消灯日」や一斉消灯（月、火、木曜日は午後10時、水、金曜日は午後8時及び午後10時）の取組を行っている。

(2) 職場のいじめ・嫌がらせの防止に向けた取組 職場のいじめ・嫌がらせについては、

- ① 平成24年3月より、本省内部部局、地方支分部局及び施設等機関ごとにパワーハラスメント相談員を設置
- ② 同年4月に、パワーハラスメントの防止等について幹部職員に対して、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を周知
- ③ 同年7月に、「パワーハラスメント対応マニュアル」を作成し、全職員に対して周知等の取組を行った。

3. 評価結果等

「職場の子育て応援プログラム」の数値目標は、平成24年度は平成23年度に引き続き男性職員の育児休業取得率の数値目標が達成でき、また、他の数値目標については、業務量が多く休暇取得しにくいなどの要因により、達成ができていないと考えられるが、実績は前年度より向上している。

また、子育てメールマガジンの配信、休暇取得の促進・超過勤務の縮減の取組により、職員の意識啓発を行うことができた。

職場のいじめ・嫌がらせについては、平成24年度から相談体制を強化するとともに、対応マニュアルの作成等の具体的な取組を実施しており、取組内容を全職員に周知することにより、各職員がパワーハラスメント防止等に対する意識を持つことができた。

4. 今後の課題と取組の方向性

「職場の子育て応援プログラム」の数値目標のうち、男性職員の育児休業の取得率の数値目標は達成できたので、更なる取組に向けて数値目標を見直し、引き続き、「職場の子育て応援プログラム」の数値目標達成に向けて、子育てメールマガジンによる休暇等の取得勧奨、「休暇作戦2PER1」、「指定休暇」及び「節目休暇」による休暇取得の促進の取組、「メールや省内放送による周知」、「課室内消灯日」及び「一斉消灯」による超過勤務の縮減の取組を継続するとともに、職場のいじめ・嫌がらせの防止へ向けた職員への意識啓発をさらに推進することにより、さらなる職場環境等の改善を進めていく。

5. 参考

○ 職場の子育て応援プログラム（厚生労働省特定事業主行動計画）

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/04/tp0414-8.html>

※ 今後、次世代育成支援対策推進法第19条第5項に基づき、「職場の子育て応援プログラム」の平成24年度の実施状況をホームページで公表する。