

平成27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27年8月

大臣官房人事課(濱谷 浩樹課長) [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、取り組んだ。

「職場の子育て応援プログラム」の数値目標、平成25・26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25年度実績	平成26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)	61.6%	63.9%
男性職員の育児休業取得率 13%以上 (平成24年度は10%以上)	15.3%	13.8%
職員一人当たりの年次 休暇取得日数 16日	14.5日	14.4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、父親となる本人が取得できる特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇）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）」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。）」を定めて計画的な休暇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、メールや省内放送でのお知らせ、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）、毎年5月及び10月を厚生労働省超過勤務縮減月間と定め、管理職員に対して職員の超過勤務縮減の推進を図るように求めるなどの取組により、職員の早期退庁を促している。

（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、4月などの定期の人事異動のタイミング等に合せて、本省内部部局の職員に対して、本省各部局に設置されたパワーハラスメント相談員などの相談体制について周知するとともに、パワーハラスメントの防止対策の一環として作成された「パワーハラスメント対応マニュアル」の周知を行うことにより、職員の意識の啓発を図っている。

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26年度は平成25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、業務量が多い等により、達成ができていないと考えられるが、実績は前年度と同等程度を維持していた。

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」は平成26年度で終了するものの、同プログラムの数値目標のうち、男性職員の育児休業取得率及び父親となる本人の7日以上の子育て休業取得率については、「厚生労働省における女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」（平成27年4月策定）において、引き続き目標を掲げているところであり、大臣等政務3役から子どもが生まれた本省男性職員及びその上司に対し、育児休業等の取得を直接促すとともに、地方機関においても当該機関の長から同様の取組を行う等により、取得率の更なる向上を目指す。

また、「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、並びに「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・嫌がらせの防止に向けた職員への意識啓発をさらに推進する。

なお、恒常的な残業実態の改善等については、平成26年10月に発足した「省内長時間労働削減推進チーム」により、平成27年1月に「厚生労働省働き方・休み方改革推進戦略～『休むこと

も仕事です。今度こそ本気です。』～」が提言された。この提言を踏まえ、平成27年3月から本省大臣官房各課及び各部局筆頭課において、厚生労働省働き方・休み方改革の取組を試行的に実施しているところであり、当該試行結果を踏まえて、平成27年10月から本省において本格実施する予定である。

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（計画期間：平成22年度から平成26年度まで））

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

○ 厚生労働省における女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画（厚生労働省特定事業主行動計画（計画期間：平成27年度から平成32年度まで））

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2015/04/tp0401-1.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26年度の実施状況をホームページで公表する。