

平成28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28年8月

大臣官房人事課(八神 敦雄課長) [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

「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。平成28年1月28日一部改正。）を踏まえ、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づく特定事業主行動計画を兼ねた「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」（計画期間：平成27年度から平成32年度まで）を策定（平成27年4月1日厚生労働大臣決定。平成28年4月1日一部改正。）し、目標達成に向けて、取り組んでいる。

同計画の数値目標、平成27年度の実績は、以下のとおりである。

「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」数値目標 (平成27年度～平成32年度)	平成27年度実績
男性職員の育児休業取得率 30%	27.2%
男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇合計5日以上取得率 100%	66.4%

職員一人当たりの年次休暇取得日数 16日	集計中 (平成28年10月公表予定)
----------------------	-----------------------

男性の育児休業取得促進については、平成27年5月から、大臣等政務三役による育児休業取得促進に向けた声かけを実施し、前月に子どもが生まれた厚生労働本省の男性職員のほか、その上司（課室長級）も対象とすることで、育児休業を取得しやすい職場環境の整備を進めている。

また、毎月19日に、子育てメールマガジンを配信し、育児休業等に関する情報を一元的に提供するとともに、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、「厚生労働省働き方・休み方改革」（平成27年3月より各部局筆頭課にて試行的に実施し、10月より全課室にて本格実施。平成28年4月よりテレワークの抜本的改革や課室単位で全ての職員の月1回の年次休暇取得目標を65%から75%へ引き上げるなど取組の加速化を図る。）において、マンスリー休暇（職員は月1回は休暇を取得するもの。）の取得に加え、夏季、ゴールデンウィーク及び年末年始に一日以上の年次休暇を取得し年間16日以上年次休暇を取得することを目標とすることに加え、「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、「厚生労働省働き方・休み方改革」において、原則午後8時までの退庁を目標とし、超過勤務をする場合は、課室長等が必ず事前に勤務時間外に在庁する理由等を確認し、必要に応じてアドバイスを行うこととして課室長等による超過勤務縮減の推進を図っている。また、「育児（19時）に帰ろうマイホーム」を合い言葉としてメールや省内放送でのお知らせ、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）に取組み、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

厚生労働省における男性職員の育児休業取得率は、平成26年度は13.8%であったが、平成27年度は、毎月、大臣等政務三役による子どもが生まれた男性職員及びその上司への声かけの実施や、省内全職員への子育てメールマガジンによる各種情報の提供などの取組を行った結果、平成28年1月現在の速報値ではあるが、26.4%とほぼ倍増した。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

「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」を平成 28 年 4 月 1 日付けで一部改正し、テレワークの抜本的拡大（※1）、原則として全ての職員を対象に拡充されたフレックスタイム制の円滑な実施（※2）を新たに盛り込んだところであり、引き続き同計画に基づく取組を強力に推進する。

（※1）平成 28 年度において、本省職員が年 2 回、テレワークを実施することを目標とする。

このため、テレワークを行う際に必要な認証装置の数をこれまでの 4 倍増の 1,000 個に拡充した。

（※2）特に育児や介護を行う職員からの希望については、原則 100% 希望どおり対応できるようにする。

また、長時間労働削減推進本部省内長時間労働削減推進チーム報告書（「厚生労働省働き方・休み方改革推進戦略（平成 27 年 1 月 27 日）」に基づく「厚生労働省働き方・休み方改革」（平成 27 年 3 月より各部局筆頭課にて試行的に実施し、10 月より全課室にて本格実施。平成 28 年 4 月よりテレワークの抜本的改革や課室単位で全ての職員の月 1 回の年次休暇取得目標を 65% から 75% へ引き上げるなど取組の加速化を図る。）を進めているほか、「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。

5. 参考

- 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/2016/04/tp0401-2.html>