

# 女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会（第18回）

## 議事概要

令和2年6月19日(金)  
11:35～11:55  
官邸2階大ホール

- 議題(1) 令和2年度働き方改革推進強化月間について  
堀江内閣人事局人事政策統括官から説明。
- 議題(2) 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のフォローアップ等について（成果と課題）について  
堀江内閣人事局人事政策統括官から説明。
  
- 人事院事務総長発言
  - ・ 公務における長時間労働の是正は重要な課題。昨年4月の超過勤務命令の上限導入から1年が経過した。
  - ・ 超勤の上限を超えた場合、各省各庁の長は、事後に要因の検証等を行うこととなっており、現在、各府省において取り組まれているところと承知している。
  - ・ 事務次官の皆様には、各府省とも新型コロナウイルス感染症対策のため大変な状況にあることは承知しているが、検証結果等を踏まえて一層の超過勤務命令の縮減に取り組むとともに、働き方改革を推進することなどにより、職員が意欲を持って生き生きと働くことができる勤務環境の整備に向けて、先頭に立って取り組んでいただくようお願いする。
  
- 古谷副長官補発言
  - ・ 各府省庁の皆様には、新型コロナウイルス感染症による非常事態への対応にご尽力いただき、感謝申し上げます。  
今後、いつ訪れるか分からない第2波・第3波に備える観点からも、業務の継続、業務効率化やテレワークの推進等の働き方改革の取組を、今後、一層強化することが不可欠だと考えている。  
さきほど、内閣人事局から「働き方改革推進強化月間」の説明があったが、この月間中の取組に関して、一点お願いを申し上げたい。
  - ・ これまで、役所間での審査、査定、ヒアリング、情報共有や、民間事業者に対する検査やヒアリング等の業務は、対面で行うことを前提としているものが多かったと思うが、今後は、その業務プロセス自体を抜本的に見直し、可能なものはウェブ会議システム等を活用して非対面で実施することについて、ぜひ各省で積極的に検討いただき、可能な限り、この働き方改革推進強化月間中に、一部トライアルでも結構なので、具体的な取組に着手していただきたい。
  - ・ 行政のデジタル化が効果的に進んでいないことなど、この機会に改めて見えてきた課題もある。今後取り組むべき課題が多いと思うが、各府省次官の皆様には、今申し上げた点を含め、各府省のそれぞれの部局・課において必要な見直しが具体的に進むようにご指導

いただくようお願いしたい。

#### ○杉田人事局長発言

- ・ 今年に入り、我が国は新型コロナウイルス感染症への対応という未曾有の事態に直面してきた。その間、全省庁にわたって、出勤回避に60や70%といった目標を立てて、同時に時差出勤も半数程度行うなど、御礼申し上げる。
- ・ 今回、こうした事態に直面し工夫した中で、私どもが痛感したことが2点ある。  
一つ目は、これまで政府全体として働き方改革として取り組んできた業務効率化やテレワークの推進が、非常時の業務継続のために極めて重要であること。  
同時に、公務部門におけるデジタル化がまだまだ遅れているということである。特に地方と中央の連携という意味でも、中央に比して地方ではまだまだ遅れているなど、やってみて改めて痛感した。これは私だけではないだろう。
- ・ 緊急事態宣言は解除されたが、今後もこうした事態は当然起こり得ることを前提に、皆さんには、業務継続のために働き方改革をより一層進めていただき、こういう事態に備えていただくようお願いする。
- ・ このため、今年の「働き方改革推進強化月間」は、各府省等において、新型コロナウイルス感染症対応で取り組んできた出勤回避時の業務実施状況をよく検証していただき、テレワークでもしっかりと業務が継続できるような、「新しい働き方」改革をしっかりと考えて、何が足りないか、何を当面緊急に進めるべきかについて十分ご検討いただき、そういう機会と意識して進めていただきたい。
- ・ また、こうしたことは同時に、平時においてはワークライフバランスの推進、公務への優秀な人材確保に直結するものである。そして、働き方改革を進めるに当たっての課題は、職員アンケートや「霞が関働き方改革推進チーム」の議論により、さきほど御説明したとおり明確となったところである。
- ・ 職員アンケートでは、管理職と非管理職では改革の進み具合の認識に違いがあること、特に若手職員における「仕事と家庭の両立の困難さ」や「もっと自己成長できる魅力的な仕事に就きたい」という理由による辞職意向の存在などが判明している。これらは、真剣に受け止める必要がある。  
効率的な仕事で高い成果を上げてやりがいを感じて、家庭とも両立できる職場を構築していくことが、「女性活躍」のみならず、公務が優秀な人材を確保しつづけていくために不可欠であることを十二分にご認識いただきたい。
- ・ 今年度は、現行の「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」の取組期間の最後の年である。今後、指針の見直しを進めることとなるが、この見直しを待つことなく、各府省において積極的な取組を進めていただきたい。  
皆さん方の強いリーダーシップに大いに期待している。

以上