

女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会（第19回）

議事概要

令和3年1月29日(金)
11:05～11:25
官邸2階大ホール

- 議題(1) 国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進ための取組指針(改正案)
(令和3～7年度)について
- 議題(2) 第5次男女共同参画基本計画に定める女性採用・登用、男性育休の目標について
堀江内閣人事局人事政策統括官から通して説明。

○ 人事院事務総長発言

- ・ 昨年度から人事院規則による超過勤務命令の上限を導入しており、各府省で行っている事後検証については、私ども担当局の課長が人事担当課長の皆様と情報共有、意見交換を行わせていただいているところ。
- ・ 超過勤務を命じる場合は、課室長等による超過勤務予定の事前確認や、所要見込み時間と異なる場合の課室長等への事後報告を徹底させるということを求めているところ。
- ・ 事務次官の皆様におかれては、本日決定された指針にも盛り込まれているとおり、各府省の管理者がしっかりと部下職員の勤務状況を把握し、部下職員の認識との乖離が生じないようご指導いただくとともに、事後検証の結果を踏まえて超過勤務の縮減に一層取り組んでいただきますようお願いします。

○ 杉田人事局長発言

- ・ 今年に入り、新型コロナウイルス感染症拡大防止のための緊急事態宣言が再発令された。このような非常時における業務継続の観点から、昨年の経験も踏まえ、テレワークやデジタル化をより一層強力に推進することは喫緊の課題。皆さんには、将来にわたる公務の継続可能性を確保する観点からも、テレワークでもしっかりと業務を継続できる「新しい働き方」の定着に全力で取り組んでいただきたい。
- ・ また、昨年行った在庁時間の調査では、霞が関の長時間労働の実態、特に若手職員に負担が偏っているという実態が明らかになっている。

長時間労働を是正し、あらゆる職員が最大限に能力を発揮し、仕事と生活を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つ

けていくために不可欠であることを改めてご認識いただきたい。

- ・ こうした観点から、改正指針では、「業務の効率化・デジタル化」と、適切な勤務時間管理やテレワーク時の業務分担の適正化を含めた「マネジメント改革」を働き方改革の主軸とし、今後5年間で強力に推進していくこととした。特に「マネジメントの改革」は、職員の成長を促す幹部・管理職による適切なマネジメントの実現が、行政サービスの質の維持・向上にもつながるとの観点から、今回の改正で新たに、重要課題として取り組んでいくことを明確にするものである。

各府省等におかれては、この指針に基づき、徹底した業務見直し・効率化やデジタル化の推進による時間生産性の向上と、幹部・管理職のマネジメント向上に取り組んでいただきたい。

- ・ また、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得について、子が生まれた全ての男性職員に1か月以上の取得をお願いしている。昨年第1四半期の対象職員について、今年の夏に取得実績を調査し、結果を公表する予定である。取得が十分でない職員やその上司には、改めて取得を促すなど、この機会に男性の育児参画に向けた環境整備を徹底してもらいたい。
- ・ 皆さんのリーダーシップで是非強力に進めていただくことを重ねてお願いしたい。

以上