

霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針

平成 28 年 7 月 29 日
内閣官房内閣人事局

国家公務員においては、今後、男女を問わず多くの職員が育児や介護を担うことになるなど時間制約のある職員が急増することが予測される。このような中、国家公務員が国民全体の奉仕者として成果を出し続けていくためには、「長時間労働＝しっかり仕事をしている証」という意識を改め、時間制約のある職員も含め、全ての職員が健康でやりがいを持って働き、成長し、その能力を最大限発揮して、限られた時間で成果を上げる働き方へと「働き方改革」を実行していく必要がある。

今後親の介護責任を担う可能性が高まる 40 歳以上の職員が 6 割以上を占めていることや、現状では出産・育児などのライフイベントの負担が偏りがちな女性職員の採用比率が近年増加していること等を考えると、この「働き方改革」のために費やすことができる時間はそう長くない。

このため、「日本再興戦略 2016」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）及び国家公務員制度担当大臣の下に開催された「霞が関の働き方改革を加速するための懇談会」からの提言を受け、「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）に基づき取り組んできた「働き方改革」を加速させる。まずは本府省等を中心に、今後 3 年間程度という期限を設け、各府省等の協力を得て、以下の項目に重点的に取り組むこととする。

1 リモートアクセスとペーパーレス

(1) リモートアクセス機能の整備・強化

C I O及び副C I Oの下、利用環境や業務目的に沿った適切なシステム要件を定義した上で、直近のシステム更改時期において、セキュリティの確保された、使い勝手の良いリモートアクセス機能を整備・強化し（その際、必要に応じて、政府共通プラットフォームが提供する外部接続環境提供サービスを活用する。）、事前の申請を要する従来型のテレワークに加え、夜間や休日、突発的に出勤が困難になった場合等における柔軟な対応を可能とする。（各府省等、平成 32 年度まで）(*1、*2)

*1) システム整備に当たっては、職員に対するアンケート等によりニーズや意見を聴取する。

*2) 各府省等の機能整備については、特に副C I O（情報システムの適切な運用管理及びこれと一体となった業務改革等のより一層の推進に資するため、各府省情報化統括責任者（C I O）を補佐し、府省内を指揮監督する専任審議官等）が中心的な役割を果たすものとする。

(2) ペーパーレス化の推進

まずは審議会や幹部会議等における資料の原則ペーパーレス化を目指し、ペーパーレスによる会議や打合せを行うために必要となるタブレット端末や無線LAN環境等の整備を行うとともに、ペーパーレスを前提とした文書管理を推進する。（各府省等、平成 30 年度まで）

(3) 取組の共有

副C I O連絡会議、テレワーク担当官会議等の場を通じ、各府省等の先進事例等について情報提供を行い、各府省等の取組を促進する。（内閣人事局及びIT戦略室、平成 28 年度から）

2 マネジメント改革

(1) マネジメントの役割の明確化・具体化

管理職に求められるマネジメント能力の要素や良好なマネジメントを実現するために必要な行動を、明確化・具体化する。（内閣人事局、平成 28 年度）(*1、*2)

*1) 主として本府省等課室長を念頭に検討

*2) 検討に当たっては、公務の特性を踏まえつつ、学識経験者等の知見も活用

(2) マネジメント研修

女性活躍とワークライフバランス推進のためのeラーニング教材を開発する。（内閣人事局、平成 28 年度）(*3)

(1)の成果を踏まえ、マネジメントの観点を加味した研修を実施する。(内閣人事局及び各府省等、平成29年度から)

*3)管理職全員を対象とする教材

(3) 人事評価への反映

ワークライフバランスに資する効率的な業務運営、良好な職場環境づくり等に向けた管理職の取組・実績を人事評価へ反映する取組を再徹底する。(内閣人事局及び各府省等、平成28年度)(*4)

(1)の成果を踏まえ、管理職のマネジメントの役割を明確化した人事評価手法を構築する。(内閣人事局、平成30年度まで)

*4)再徹底に当たって、管理職に対してマネジメントに関する意識醸成に向けた一層の取組(人事評価面談における幹部職から管理職への指導、各府省等による所属職員への周知等)を行う。

(4) マネジメント状況の把握(360度フィードバック等)

360度フィードバックをはじめとした管理職のマネジメント状況について気付きを促すための手法の研究を進め、普及促進を図る。(内閣人事局、平成28年度から)(*5、*6)

*5)本府省等における活用を念頭に、様々な手法の長所・短所等の特性を踏まえて検討を進める。

*6)内閣人事局における360度フィードバックの試行結果や各府省等の経験を踏まえ、試行の拡大等により普及促進を図る。

(5) 超過勤務の縮減の徹底

管理職は、超過勤務予定の事前把握を徹底する。(各府省等、平成28年度から)

管理職は、部下の仕事の状況や残業理由の見える化を進め、超過勤務の縮減を徹底する。(各府省等、平成28年度から)

内閣人事局は、民間や各府省等の先進事例について情報を提供する。(内閣人事局、平成28年度から)

3 仕事をやめる仕組み

(1) 不要業務の見直し

少なくとも年1回、業務の棚卸し(*1)を行い、業務の廃止も含めた効率化や職場環境の改善策を議論・策定する。また、この取組を事後的に評価し、更なる改善につなげる。(各府省等、平成28年度から)

各府省等は、情報システム更改等を契機に既存の制度や仕事のやり方を所与のものとして、業務プロセスの抜本的な見直し（いわゆるBPR）を行うなど業務改革に取り組む。内閣人事局は、総務省等と連携して優良事例を整理して共有するなど各府省等の取組を支援する。（内閣人事局、総務省等及び各府省等、平成28年度から）

*1) ワークライフバランス推進強化月間等の機会を活用

(2) 各府省等単独では改革が困難な業務の調整等

各府省等単独では改革が困難な業務の改革については、「霞が関働き方改革推進チーム（仮称、後述）」や職員からの提案を通して意見を吸い上げ、内閣人事局が総務省等関係機関と必要な調整等を行い、逐次実施に移す。（内閣人事局、平成28年度から）

(3) 業務負荷集中の回避

特定の職員について、長時間の超過勤務が一定期間以上継続すると見込まれる場合等には、業務配分の見直しや機動的な人員配置を行い、業務負荷の集中の回避に努める。（各府省等、平成28年度から）

また、各府省等における業務配分の見直しや機動的な人員配置が円滑に進むよう条件整備を図る。（内閣人事局、平成28年度から）

4 国会関係業務の改善

(1) 国会関係業務の効率化

必要最小限の部局・人員で国会関係業務に対応できるよう、改めて態勢を見直すほか、答弁作成プロセスの見える化などにより業務の更なる効率化を進める。（各府省等、平成28年度）(*1)

*1) 先般内閣人事局が実施した「国会に関する業務の調査」の結果、各府省等における国会関係業務について更なる改善の余地があると考えられることから、各府省等の好事例も踏まえ、更なる効率化を行う。

(2) 取組の共有

各府省等に「国会に関する業務の調査」の結果及び好事例について情報を提供する。（内閣人事局、平成28年度）

5 「働き方改革」を更に加速させるための仕掛け

(1) 「働き方改革」を更に加速するための体制

各府省等の中堅・若手職員からなる「霞が関働き方改革推進チーム（仮称）」

を設置する。(内閣人事局、平成 28 年度) (*1、*2、*3)

- *1) 「霞が関働き方改革推進チーム(仮称)」のメンバーは、各府省等からワークライフバランスの推進や業務の効率化について意識の高い中堅・若手職員を指名する。
- *2) 「霞が関働き方改革推進チーム(仮称)」は、各府省等における働き方の現状について情報を交換するとともに、民間企業における「働き方改革」の事例も参考にしつつ、霞が関における「働き方改革」の進め方について議論する。
- *3) 「霞が関働き方改革推進チーム(仮称)」における議論の成果は、内閣人事局が女性職員活躍・ワークライフバランス推進担当官会議等を通じて各府省等に対して情報提供するとともに、関係機関と調整を行い、逐次実施に移す。

(2) 各府省等における「働き方改革」の加速

「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」に基づき大臣・事務次官等のリーダーシップの下整備した全省的な推進体制を活用して、「霞が関の働き方改革推進チーム(仮称)」における議論の成果も参考に「働き方改革」を加速させる。(各府省等、平成 28 年度から)

(3) 成果のフォローアップ

本重点取組方針について、「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」のフォローアップに併せてフォローアップを実施する。その際、府省等ごとの進捗状況が明確になるよう留意する。(内閣人事局、平成 28 年度から)