

人事行政この1年の主な動き (第1編第1部)

適正な公務員給与の確保等

平成28年の給与改定及び給与制度の総合的見直し

- ・ 民間準拠を基本とする給与改定とともに、配偶者に係る扶養手当の見直し及び専門スタッフ職俸給表4級の新設について勧告
- ⇒ 勧告どおりの内容で関係法律等が成立
- ・ 給与制度の総合的見直しを着実に推進(本府省業務調整手当の手当額を引上げ)

官民の退職給付

- ・ 民間の退職給付(退職一時金及び企業年金)の支給額を調査した結果を踏まえ、国家公務員の退職給付水準の見直しを行うことが適切である旨の見解を表明

働き方改革と勤務環境の整備

仕事と家庭の両立支援の充実

- ・ 仕事と育児や介護との両立支援制度について、民間労働法制の改正内容に即した見直しを行うものとする勧告及び意見の申出(介護休暇の分割等)
- ⇒ 勧告及び意見の申出どおりの内容で関係法律等が成立

長時間労働の是正

- ・ 国会及び内閣への報告において、府省のトップの長時間労働の是正に向けた強い取組姿勢が重要であること等を提言。その後も、各府省に対し働きかけ

ハラスメントの防止対策

- ・ 両立支援制度の利用に関するハラスメントの防止等を目的とした規則制定
- ・ 性的指向等をからかいの対象とする言動等もセクハラと明確化する通知改正

多様な人材の確保・育成等

人材の確保

- ・ 女性、地方大学の学生など、対象に応じた的確・効果的な人材確保策を展開
- ・ 国家公務員採用試験の適正・円滑な実施
(熊本地震対応、総合職試験女性申込割合過去最高(33.5%))
- ・ 経験者採用試験の充実(採用者の拡大)

研修の更なる充実

- ・ 初任行政研修の充実(復興支援プログラム、英語による意見交換の拡充)
- ・ マネジメントやリーダーシップの在り方を考える研修等の新設

人事行政分野における国際協力

- ・ 国際講演会(テーマ:公務の人材確保と能力開発・キャリア形成)開催
- ・ 開発途上国の公務員制度改善に対する技術協力
- ・ 米国マンسفールド研修員の研修プログラムの実施等

人事管理業務のIT化の推進

- ・ 「人事給与業務の改革」(業務の統一化・合理化、電子化の推進等)
- ・ 「人給システムの改革」(性能及び機能向上のためのシステム改修)
- ・ 各府省等の移行支援(28府省等が人給システム処理対象化)

国家公務員倫理審査会の業務 (第2編)

倫理審査会では、倫理法・倫理規程の適正な運用を確保するとともに、以下の主要な柱を据え、各種施策を実施

職員の倫理意識のかん養

倫理的な組織風土の構築

倫理法等違反への厳正な対応

魅力ある公務職場の実現を目指して（概要）

1 公務職場に関する意識調査

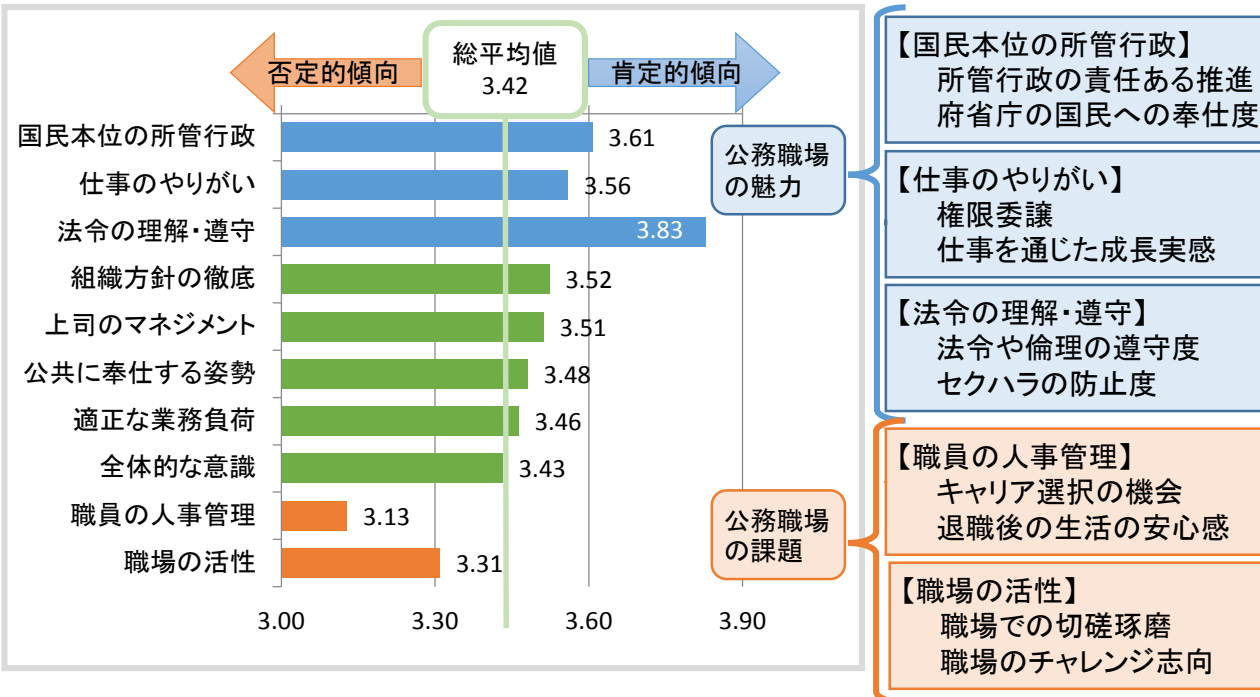
背景

- 人材確保や人材活用のためには、公務職場の魅力の発信や職員の意欲・能力の向上が重要
⇒ 職員の意識や公務職場の実態を把握して、課題を認識し、対応策を検討する必要

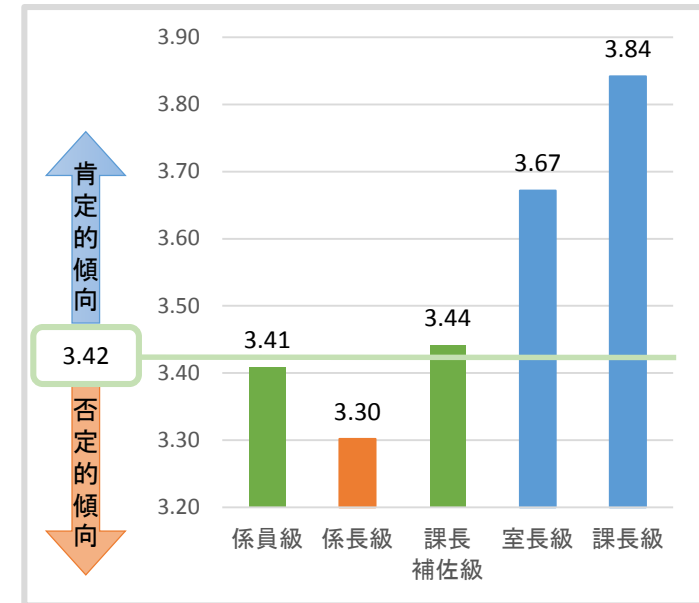
実施状況

- 行政職俸給表(一)適用職員で本府省に勤務するものを対象に平成29年2月に実施
- ※ 有効回答数：15,907(対象職員の約半数)
- ※ 公務職場に関する85の質問について、「まったくその通り」から「まったく違う」までの5段階の回答を5点から1点に点数化して集計
- ※ 国家公務員に対する職場に関する多角的・包括的な意識調査としては我が国で初めてのもの

2 公務職場の魅力と課題



3 職制段階別に見た意識



- ・権限や裁量の大小による仕事のやりがいの実感が関係
- ・係員級は育成の観点から職場で一定の配慮を受けている可能性

4 調査結果の分析

公務職場の魅力

- 自分の仕事に取り組むことを通じて、より良い国家や社会の実現に貢献し、公共に奉仕できる
- 仕事を任せられ、仕事における挑戦を通じて、自分が成長できる
- 法令にのっとって公正に職務が執行されており、また、職場におけるハラスメントが少ない

改善が見られるもの

⇒ 職員が改善への取組の効果を認識

- **女性活躍** : 男女を問わず能力・実績に基づき人材を登用。仕事と家庭の両立のための環境を整備
- **人事評価** : 適切な目標設定や客観的な評価により、職員の多くは自分の評価結果に納得

人事管理における課題

対 応 策

能力開発や専門性習得 (特に係長級職員)

- ・チャレンジングな業績目標の設定と中間管理職による丁寧なOJTの実施
- ・能力開発や専門性習得の方向性についての面談、ロールモデルやメンターの紹介

給与、福利厚生、 退職後の生活

- ・適正な給与処遇の確保や福利厚生に関するニーズの把握
- ・フルタイム官職中心の再任用の実現や定年延長に向けた計画的な取組

職場における積極的な コミュニケーション

- ・ICT活用の際には、勤務時間管理への影響やコミュニケーションの希薄化に留意
- ・管理職候補に対する早期からのマネジメント経験の付与

業務量に応じた人員配置 と超過勤務

- ・業務量に応じた定員配置、超勤予定の事前確認などの取組
- ・心身の健康の観点からストレスチェックを活用した職員の意識改革や職場環境改善