

令和6年人事院勧告 別紙第1 公務員人事管理に関する報告（抄）

I 国家公務員の人材確保の状況を改善させるための抜本的な施策

3 Well-beingの実現に向けた環境整備

(3) 職員のWell-beingの土台づくりのための取組

一人一人の職員が生き生きと働き、その能力を最大限に発揮できるよう、Well-beingの土台となる職場環境を整備していくことは、公務職場の魅力の向上にもつながるものであり、引き続き急務である。このため、本院は、以下のとおり超過勤務の縮減を進めるとともに、ハラスメントのない職場の実現や職員の健康増進に向けた取組を進める。

ア 超過勤務の縮減

昨年の平均年間超過勤務時間数は、超過勤務が特に多い本府省では一昨年（令和4年）よりも減少したものの、本府省以外を含めた全体としては増加した。

長時間の超過勤務は、現に働いている職員個人の健康や業務能率への影響があるだけでなく、公務が職場として選ばれるための魅力の低下につながることから、直ちに改善すべき喫緊の課題である。特に、月100時間や平均月80時間の超過勤務の上限を超えるような働き方は、極めて限定的なものでなければならず、各府省においては特例業務（大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務）の趣旨を踏まえた厳格な運用が求められる。超過勤務の縮減は、職場風土や職員意識の改革にも関わるものであり、各府省のトップが、超過勤務の上限に関する制度等の趣旨・目的を十分認

識し、そのリーダーシップの下で強力に取組を進めることが必要である。

本院は、こうした認識に立って、以下のとおり各種の取組を迅速かつ確実に進めるなど、今後もあらゆる措置を講じていく。

(ア) 各府省における業務の削減・合理化の推進等

超過勤務の縮減に当たっては、まずは各府省のトップが強い取組姿勢を持ち、自府省の組織全体としての業務の削減・合理化に積極的に取り組むことが必要である。また、諮問会議中間報告でも、公務部内のマネジメントを徹底し、長時間労働もやむを得ないとする職場風土や職員意識の抜本的な切替えが求められるとされているように、こうした職場の雰囲気や認識を変えていくためにも、各府省のトップ、管理職員の果たす役割は極めて大きい。本院は、各府省における超過勤務制度の運用状況を聴取する機会等あらゆるチャネルを通じて、こうした考え方を伝え、各府省における超過勤務の縮減に向けた一層の取組を強く求めていく。

(イ) 客観的把握に基づく勤務時間管理等についての指導・助言

本院は、令和4年度に勤務時間調査・指導室を設置して以降、各府省を直接訪問して客観的把握に基づく勤務時間の管理等に関する調査を実施し、超過勤務の縮減に向け、その基礎となる超過勤務時間の適正な管理やその他の指導・助言等を行っている。昨年度からは、同室において、本府省の機関のほか、地方の官署に対する調査を実施している。

昨年度の調査においては、一部で超過勤務時間が適正に記録されていない事例があり指導を行ったほか、他律部署（他律的な業務の比重が高い部署）・特例業務の範囲が必要最小限のものとなるよう指導を行った。本年度は、調査・指導を更に充実させる観点から、対象となる職員数を増やして実施している。

また、昨年度、超過勤務に関し適正な制度運用や手当支給のために同室に寄せられた個別通報については、関係府省に確認を求め、正しい超過勤務時間に修正されるなどの対応が行われた。こうした事案については、本年度においても厳正に対応していく。

このような調査・指導にもかかわらず、超過勤務時間の管理が適正に行われないケースや、長時間の超過勤務を是正するための取組が十分に行われないケースがあれば、本院として、制度の見直しや法令に基づく調査の厳格化など更なる対応を行わなければならない。そのためにも、必要な体制の強化を図っていく。

(ウ) 国会对応業務の改善

令和4年度の超過勤務の上限超えの状況を見ると、他律部署においては、「国会对応業務」により上限を超えた職員割合が引き続き最も大きい状況にある。

本院では、超過勤務の縮減の観点から、国会对応業務の超過勤務への影響や業務量に応じた要員確保の状況等を把握するために、各府省に対して令和4年度にアンケートを行っている。今般、その後の各府省の実態を把握するため、本年5月から6月にかけて各府省に対してフォローアップアンケートを実施した。その結果を見ると、

国会对応業務に係る超過勤務の変動の状況については、45府省等中「変わっていない」旨の回答数は23で、前回（43府省等中31）と同様最も多かった。他方、「削減傾向にある」旨の回答数は12で前回（同3）から大きく増加した。削減傾向となった主な要因としては、多くの質問通告が早まったこと、デジタルツールの活用等による答弁作成プロセスの効率化が図られたことが挙げられた。「増加傾向にある」旨の回答数は10で前回（同9）と同程度であった。増加傾向となった主な要因としては、災害等に伴う質問通告数等が増加したこと、一部の質問通告が遅いことが挙げられた。

また、国会对応業務に関する主な改善要望としては、質問通告の早期化、質問通告の内容の明確化、デジタルツールの活用やオンラインによるレクの推進が挙げられた。

このように前回のアンケート時と比較すると、国会对応業務については一定の改善が進んでいる側面もあるが、依然として「変わっていない」旨の回答が最も多かったことから一層の取組を行う必要がある。本院は、今後とも、各府省に対して国会对応業務による超過勤務の縮減に向けて取り組むよう求めるとともに、行政部内を超えた取組が必要なものについては、国会を始めとする関係各方面の御理解と御協力をお願いしていく。

（I）業務量に応じた要員の確保、人事・給与関係業務の改善

長時間の超過勤務の是正のためには、前記のとおり業務の削減・合理化、職場の雰囲気や認識の変革、マネジメント強化等を進め、それでもなお状況に改善が見られない場合には、各府省において業

務量に応じた柔軟な人員配置や必要な人員の確保に努める必要がある。

前記のフォローアップアンケートの結果、人員の確保については、45府省等中「現在、恒常的な人員不足が生じている」との回答数は37で、「現在、恒常的な人員不足は生じていない」との回答数は8であった。また、主な改善要望としては、定員管理を担当する部局に対しては、定員合理化目標数の緩和、定員要求上限数の拡大が挙げられ、人事関係業務の制度官庁に対しては、各種調査等の簡略化・効率化等、手続の簡素化が挙げられた。

定員管理を担当する部局において超過勤務縮減のための定員を措置するなどの対応がなされているが、本院としては、今後、アンケート結果を踏まえた上で各府省の実情を把握し、必要に応じ更なる改善に向けて協力を求めていく。

また、超過勤務の上限を超えた職員が従事していた特例業務の一つである人事・給与関係業務については、内閣人事局と連携し、各府省の改善要望を踏まえ調査等の重複を合理化するなどの改善を進めている。さらに、前記2(4)のとおり、昨年11月からは国家公務員制度ナレッジベース（通称SED0）の本格運用を開始し、各府省の人事担当の業務効率化を支援している。引き続き、各府省から寄せられる声も踏まえつつ、更なる制度の簡素化等を行っていく。