

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

給与勧告

- ・ 民間準拠を基本とする給与改定について勧告
⇒ 勧告どおりの内容で関係法律等が成立

定年の段階的引上げに関する意見の申出

- ・ 高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用するため、定年を段階的に65歳に引き上げること等について意見を申出

多様な人材の確保・育成等

人材の確保

- ・ 優秀かつ多様な人材を安定的に確保するため、各府省等と連携して人材確保策を展開

人材の育成

- ・ 30歳台の係長級職員を対象にキャリア形成を考えさせる研修を実施
- ・ 幹部職員を対象に、公務員の使命等を再認識させる研修を実施

働き方改革と勤務環境の整備等

長時間労働の是正

- ・ 超過勤務命令を行うことができる上限時間を原則月45時間年360時間等とするとともに職員の健康確保措置の強化等を人事院規則で規定

非常勤職員の休暇の新設等

- ・ 結婚休暇の新設、忌引休暇について任期の限定を廃止

ハラスメント防止対策

- ・ セクハラ研修を新たに指定職となった職員等に対しても実施することを各府省に義務付けるとともに、外部の者が職員から受けたセクハラ被害に関する相談窓口を人事院に設置
- ・ パワハラに関し、有識者検討会を立ち上げ、防止対策等を検討中

懲戒処分の方針の改正

- ・ 公文書の不適正な取扱いを懲戒処分の方針に追加

公務部門における障害者雇用に関する取組

障害者が働きやすい環境の確保

- ・ フレックスタイム制の柔軟化等
- ・ 合理的配慮指針の発出

障害者の任用に向けた対応

- ・ 人事院が能力実証等の一部を統一的に行う障害者選考試験を実施
- ・ 障害者を採用する場合の募集、採用等の考え方等を各府省に提示

人事行政分野における国際協力

- ・ ドイツ及び英国から政府幹部職員を招へいし、「幹部公務員の倫理感の維持・不正防止」をテーマに講演会を開催
- ・ アジア諸国人事行政担当機関職員を招へいし、意見交換を実施
- ・ 「三国の公務員の倫理制度」をテーマに、日本・中国・韓国の三国共催シンポジウムを開催

国家公務員倫理審査会の業務 (第2編)

職員の倫理意識の醸成

研修教材の作成・配布、倫理週間の実施等

倫理的な組織風土の構築

相談・通報窓口の体制整備、周知等

倫理法等違反への厳正かつ迅速な対応

倫理法等違反行為に関する調査・懲戒手続の適正な実施

風通しのよい職場環境づくりに向けて ～職員の声から見える公務職場の実情を踏まえて～（概要）

よりよい職場環境づくりには、職員の勤務条件・勤務環境に関する考えを知ることが不可欠。
⇒ 人事院の職員相談窓口への相談等から公務職場の実情を捉え、課題と対応を検討。

1. 人事院の苦情相談制度

- ・ 平成12年6月、人事院規則13-5（職員からの苦情相談）を制定し、苦情相談の手続、対応方法等を明確化。
- ・ 勤務条件や勤務環境についての職員からの悩みや不満等に対して、人事院の職員相談員が説明やアドバイスをを行い、きめ細かく対応。

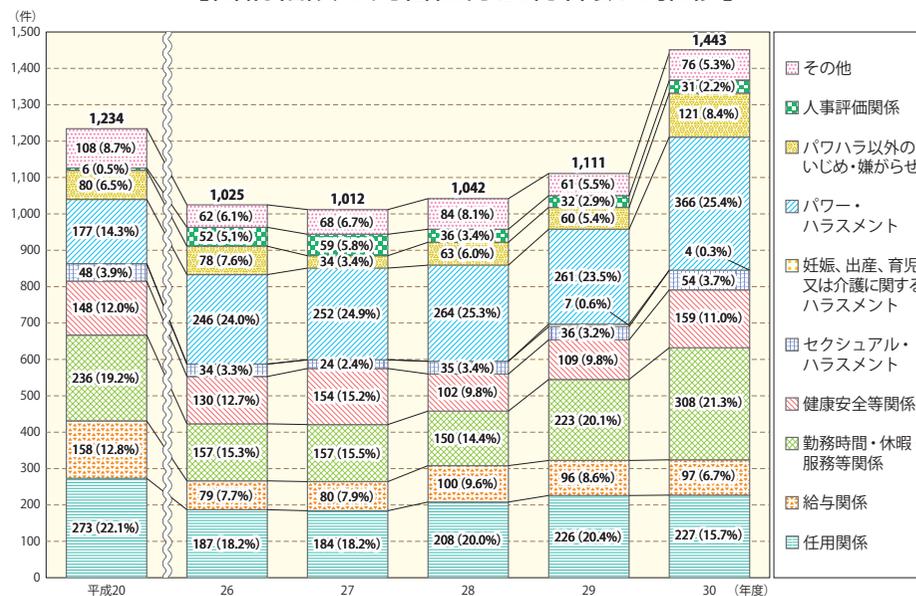
2. 苦情相談の現状

【苦情相談総件数の推移】



近年は1,000件を超える水準で推移し、平成30年度の苦情相談総件数は過去最多の1,443件。

【苦情相談の内容区分別総件数の推移】



近年、「パワー・ハラスメント」などのハラスメント関係や、育児・介護中の職員などからの「勤務時間・休暇・サービス関係」の相談割合が高まっている。

3. 苦情相談事例

よりよい職場環境づくりに向けた公務職場における課題に関わる事例を取り上げ、課題を分析

1. 多様な事情を抱えた職員の業務との両立

- 出産、育児を控えた職員を取り巻く勤務環境
- 介護と業務の両立
- 健康に関する問題（メンタルヘルス）
- 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

2. セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント

- 上司による他の者を不快にさせる性的な言動
- 業務管理をしない上司による頻繁な叱責等

3. 人事評価

- 人事評価の手续（面談の実施）
- 人事評価を通じたコミュニケーション等
- 人事評価結果の給与への活用に係る対応

4. その他（任用・給与）

- 人事異動に関する職員の希望
- 手当の支給要件

4. 苦情相談等から見える課題と対応

公務をめぐる状況の変化

- ・ 人員構成の変化
- ・ 多様な事情（育児・介護等）を抱える職員の顕在化

職員の意識の変化

- ・ キャリア形成に関する意識の高まり
- ・ 仕事と私生活のバランスに関する意識の変化

管理職員に求められる能力の変化

- ・ 厳しい条件下で短期的な成果が求められる中での育成・指導の在り方
- ・ 部下職員との適切なコミュニケーションの必要性

働きやすい職場環境の整備

- ・ 両立支援に係る各種制度等について、トップからのメッセージも含め、周知の徹底
- ・ 職員同士で相互に多様な事情を共有し、それに対応できる風通しのよい職場環境づくり
- ・ 各府省における苦情相談体制の積極的な活用

管理職員のマネジメント能力の向上

- ・ 部下職員的能力伸長につながるボトムアップ型の業務運営
- ・ 日常的なコミュニケーションを取りやすい環境づくり
- ・ 自らのマネジメントの改善（部下職員の声を聴く「傾聴」）

若手職員等のモチベーションの向上

- ・ 職員からの提案を取り上げる仕組みの活用など、業務効率化を図るための取組
- ・ 人事評価の面談等を契機とした、若手職員等の意欲を引き出し、キャリア形成への意識付けにもつなげる取組
- ・ 人材育成の観点を踏まえた人事評価の適切な活用に係る周知・徹底