

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(平成30年4月1日に完成)
⇒ 本府省業務調整手当の手当額の引上げ等

定年の引上げに向けた検討

- ・ 国家公務員の定年の引上げに伴う人事管理諸制度の見直しについて検討を推進

退職給付に関する見解表明

- ・ 退職給付に係る官民比較調査の結果及び見解を表明
⇒ 調査の結果及び見解を踏まえた関係法律が成立

働き方改革と勤務環境の整備

長時間労働の是正

- ・ 国会及び内閣への報告において、長時間労働の是正のため、超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って業務の削減・合理化に取り組むことが必要であること等を提言。その後も、各府省に対し一層積極的な取組を進めるよう働きかけ

仕事と家庭の両立支援の充実

- ・ 「仕事と育児・介護の両立支援制度の活用に関する指針」を策定し、両立支援に共通する基本的考え方や管理者等の役割を明示

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
- ・ 経験者採用試験の採用者の拡大

人材の育成

- ・ 公務員倫理やマネジメント能力向上に資する科目の充実
- ・ 現場訪問や地方自治体等と連携したカリキュラムの充実
- ・ キャリア形成支援に資する取組

人事行政分野における国際協力及びIT化の推進

国際協力・国際交流

- ・ 米国及びフランスより政府幹部職員等を招へいし、国際講演会を実施
- ・ 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
- ・ 日中韓人事行政ネットワークの新たな協力計画を策定

人事管理業務のIT化の推進

- ・ 人事・給与関係業務情報システムへ移行を予定していた28府省等全てにおいて移行が完了

国家公務員倫理審査会の業務 (第2編)

職員の倫理意識のかん養

- ・ 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

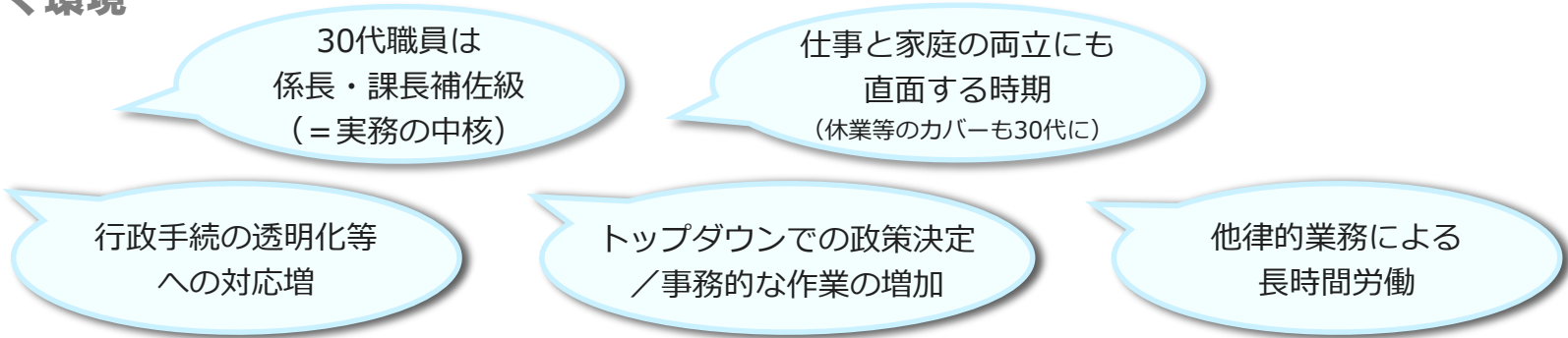
倫理法等違反への厳正かつ迅速な対応

- ・ 倫理法等違反行為に関する調査・懲戒手続の適正な実施

次世代の行政の中核を担う30代職員の育成と公務全体の活性化（概要）

1. 30代職員を取り巻く環境

30代職員の満足度が世代別で最低
 (平成28年度職員意識調査より)



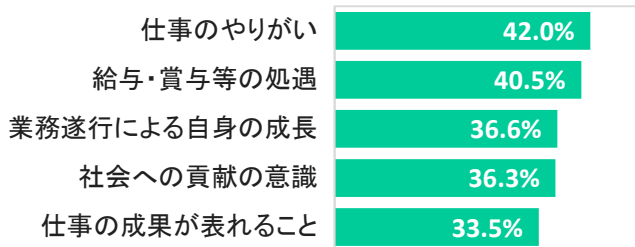
2. 30代職員の意識調査

平成28年度調査で30代職員の満足度が低かった分野・項目を踏まえ、**30代職員**及びその上司である**課長級職員**に対して、**30代職員のモチベーションの向上及び育成**に関する意識調査を追加的に実施

【回答者】 本府省30代 56.4% / 本府省課長級 62.1%

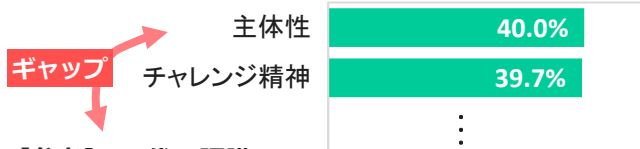
30代 モチベーションを特に向上させるもの

やりがいや社会貢献だけでなく**自身の成長**も重視



【参考】モチベーションを低下させるもの
 業務多忙等により両立が困難となること 48.5%

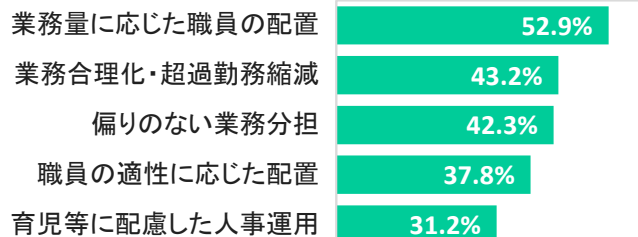
課長級 30代に足りていないと思う能力



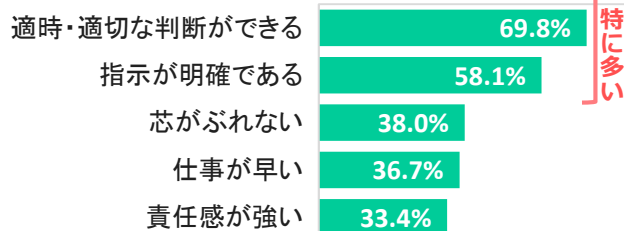
【参考】30代の認識
 業務上の新たな提案を一定程度行っている 59.9%

30代 自府省に求める業務改善等

業務負荷への対応や**両立支援**を求める声が多い

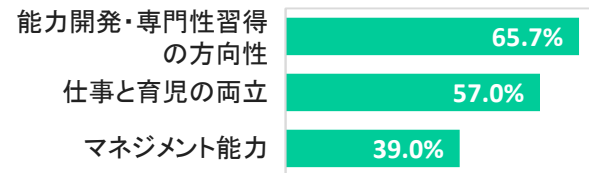


30代 目標とする上司



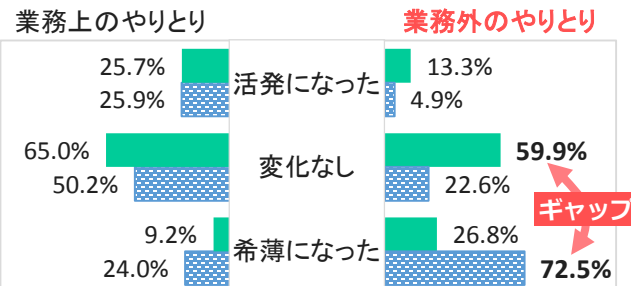
30代 今後のキャリア形成等で不安なこと

<今後のキャリア形成等に不安 **71.3%**>



省内のコミュニケーションの変化

■ 30代 ■ 課長級 (入省時との比較)



3. 今回調査等から見える課題

① 長時間労働の是正と柔軟な働き方の促進

- 業務量に応じた人員配置や人員不足への対応等を通じた長時間労働の是正は各世代共通の課題
- 特に育児等を行う30代職員にとって満足度低下の要因

② キャリア形成等に関する不安の解消等

- 30代調査において約8割が自身の適性や今後のキャリア形成を考えているが、イメージが定まっていない者も半数
- 人事当局との相談の機会が少ないほど、今後のキャリア形成等を不安に感じる者が多い
- 昇進よりやりがい重視などキャリア形成に係る意向が多様化

③ マネジメントに関する意識の改善等

- 上司の高圧的態度や厳しい指導等への強い不満
- 部下なしの30代もおり、今後のマネジメント能力向上が課題

④ 職場でのコミュニケーションの改善

- コミュニケーションの変化の捉え方に世代間ギャップ
- 手段の多様化や職場環境の変化に留意が必要

⑤ 全体の奉仕者としての意識・チャレンジ精神の向上

- 不祥事は職員の士気や公務職場の魅力に大きく影響
- 全体の奉仕者の自覚や、自主性・チャレンジ精神発揮が重要

4. 対応の考察

★ 30代職員の士気向上により公務全体を活性化

★ 将来の行政の中核としての活躍を期待

職場環境

若手の意見を取り入れた業務合理化

- 各職場で業務を合理化し、業務量に応じて人員確保
- 人事当局・上司が若手チームを支援

人事当局・上司・職員の連携

- 人事当局・上司と連携し偏りない業務分担
- 育成と適性のバランスを考慮した配置

柔軟な働き方の促進

- 両立の不安解消に向けた環境整備
- リモートアクセスの活用

キャリア形成

職員自らによる適性の見極め

- 各府省が職員に将来像を考える機会を確保
- 人事院もキャリア形成支援研修を充実

人事当局への相談等の機会の拡充

- 職員の中長期的なキャリア形成の希望聴取成長に向けた課題や期待を職員に伝達
- 職員の意欲をより重視する人事配置

上司等によるキャリア形成関与の強化

- 今後は部下のキャリア形成に積極的に関与
- メンター制度の活用による支援

マネジメント等

上司によるマネジメントの向上

- 調査結果から部下の不満の要因も意識し、納得感を高めるマネジメントに努める
- ハラスメントについての共通認識の確立

職場でのコミュニケーション活性化

- 世代間の認識ギャップや職場環境変化に留意しつつ積極的にコミュニケーション

30代の育成、全体の奉仕者の自覚

- 外部出向等でのOJTを含め中長期的な育成
- 全職員が全体の奉仕者であることを再認識