

令和元年度年次報告書の概要

第1編 人事行政

第1部 人事行政この1年の主な動き

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の取扱い

- 人事院の意見の申出(平成30年8月)を踏まえた定年引上げ関係法案が国会に提出

働き方改革と勤務環境の整備等

- 超過勤務の上限設定、健康確保措置の強化等に係る規定の施行
- 非常勤職員の夏季休暇を新設
- パワー・ハラスメントの防止、救済等の措置を講じるため、有識者による検討を踏まえ、人事院規則を制定

多様な人材の確保・育成等

- 各府省等と連携しながら各受験者層に応じた人材確保策を展開
- 行政研修、テーマ別研修等における取組を着実に実施

公務部門における障害者雇用に関する取組

- 2019年度障害者選考試験を実施
- 合理的配慮の事例を把握し、各府省に提供

新型コロナウイルス感染症をめぐる対策

- 柔軟な時差出勤のための勤務時間割振りの特例、出勤困難な場合の休暇の取扱いについて通知を发出
- 特例的な防疫等作業手当を支給できるよう人事院規則を改正

人事行政分野における国際協力

- 日中韓人事行政ネットワークアップ会談を開催
- ドイツ及び英国から政府幹部職員を招へいし、講演会「高齢化の進展に対応した公務員人事管理の状況」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
- ベトナム政府の戦略的幹部養成研修を支援

第2部 グローバル社会を切り拓く国家公務員を育てるために〔特別テーマ〕▶▶▶ 2・3 ページ参照

第3部 令和元年度業務状況

第2編 国家公務員倫理審査会の業務

職員の倫理意識のかん養

研修教材の作成・配布、倫理月間の実施等

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

公務員倫理の今後の展望

職員が主体的に正しい行動を選択できるよう各府省と一体となって取組を検討・工夫

グローバル社会を切り拓く国家公務員を育てるために（概要）

グローバル社会を切り拓く人材の確保、育成、活用について、現状分析と今後の対応を整理

1 現状

各府省の取組

- 海外勤務の機会付与・職員の希望状況の把握
 - ・海外勤務ポストの拡充及び省内公募の実施
 - ・海外勤務の職員希望状況の把握・活用
- 民間企業等からの中途採用
 - 高い語学力や国際的な実務経験を有する即戦力の採用
- 職員の国際化対応能力向上への取組
 - ・海外勤務者向けの語学力や専門性向上のための研修
 - ・国内行政担当者にも役職段階に応じた経験や研修機会の付与

国際関係業務の現状

複雑・高度化する国際関係業務

- サイバーセキュリティ対策など安全保障や社会経済活動に重大な影響を及ぼす課題への対応
- 感染症対策などの政府一体となった迅速な対応の要請
- 国際交渉における関係国・地域の増大・多様化

国際機関や外国政府等に派遣法に基づき、職員を384人派遣（平成30年度末時点）

多くの国内行政へ国際的な影響が拡大

- 国内行政と連携し、主導的な国際ルール作りへの関与の必要性の増大
- 外国人を念頭に置いて対応すべき国内行政分野の増大

人事院の取組

- 各府省の職員を海外の大学院等に141人派遣、国際機関・外国政府等に19人派遣（令和元年度）
 - ・長期在外研究員制度
 - ・短期在外研究員制度
- 国際感覚の向上を図る行政研修の実施
 - 駐日各国大使館職員等外国人参加者との英語での意見交換等の実施

2 課題

1. 語学力、業務に関する専門的知識・スキルの向上
2. 役職段階に応じた計画的な国際経験の機会の提供
3. キャリアパスの明確化、ロールモデルの確立
4. 多忙な勤務環境における職員の自己研さんの時間確保
5. 管理職と部下の円滑なコミュニケーション

3 今後の方向性

グローバル社会を切り拓く国家公務員を育てるためには、以下の観点からの対応が必要

①計画的な人事管理の推進、②職員の自律的なキャリア形成、③管理職員の適切なマネジメント

グローバル社会を切り拓く人材（政策の企画・立案を担う職員）

- ・公務員としての使命感
- ・高い専門性
- ・幅広い領域の国際感覚



- さらに国際関係業務に主に従事する職員には、
- ・海外勤務等の経験を通じ、語学力に加え、専門性やコミュニケーション能力の向上が不可欠

このうち、より重要な国際交渉や国際機関で活躍が期待される者は、国際経験を一層積み重ね、専門性を更に強化

<各府省の対応>

(1) 人材確保

【計画的な人事管理の推進】

- 経験者採用・任期付採用の仕組みを通じた人材の確保

(2) 人材育成

【計画的な人事管理の推進】

- 職員に必要な資質・能力を把握した上での中長期的な人材育成
- 職員の意向やライフイベント等にも配慮

【職員の自律的なキャリア形成】

- 職員自らが国家公務員としてのキャリアを自律的に考えられる機会の設定
- 職員の自律的な活動時間の確保のための働き方改革の推進

【管理職員の適切なマネジメント】

- 業務の意味付けや期待される成長に関するコミュニケーションの推進
- 職員が自由に意見の発信・提案ができる機会の設定

(3) 人材活用

【計画的な人事管理の推進】

- 海外勤務の機会の増加
- 職員の適性や希望を踏まえた国際関係業務への機会付与
- 専門スタッフ職の活用

<人事院の対応>

（各府省の実情に応じた効果的な人事運用を支援）

【計画的な人事管理への支援】

- 学生へのグローバル社会で活躍する国家公務員の業務の魅力や人材育成に関する取組のアピール
- 各府省のニーズを踏まえた経験者採用試験の拡充

【計画的な人事管理への支援】

- 派遣研修の充実
- ・大使館、海外大学院等との連携、派遣先国の多様化
- ・各府省の中長期的な人事計画に資するような派遣者数の実現、語学力の向上の奨励等

【職員の自律的なキャリア形成への支援】

- 研修を通じて、自分自身のキャリアを振り返り今後のキャリア形成を考える機会を提供

【計画的な人事管理への支援】

- 派遣後は留学で得た専門性をいかせる部署や国際関係部署等への配置を奨励