

公務員人事管理に関する報告

公務員は、公正かつ誠実に職務を遂行し、適時適切な行政サービスを提供することが求められているところ、昨年来、障害者雇用における対象障害者の不適切な計上、統計における不適切な取扱いなどが明らかとなり、公務に対する国民の信頼が損なわれる事態となっていることは誠に遺憾である。

公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めていくためには、職員一人一人が高い倫理感・使命感を持って日々の職務に真摯な姿勢で精励し、的確に責任を果たしていくことが極めて重要である。

本院としては、引き続き、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるため、幹部職員を対象とした研修や倫理に係る講演会等の啓発活動等、あらゆる機会を捉えて職員の倫理感・使命感の醸成や自らの職務に対する責任の自覚について働きかけるなど、一層の対応に努めていく。

少子高齢化とこれに伴う生産年齢人口の減少が続く一方で、行政課題は一層複雑・高度化してきている。こうした中で公務能率を維持・向上させるためには、引き続き多様な有為の人材を公務に誘致することが重要となる。さらに、近年、若手職員の中で、自らの職業能力の伸長など職場におけるキャリア形成に強い関心を持つ者が増加してきていることも踏まえ、士気の確保や意欲の向上等が図られるよう、適切に育成していくことが求められる。

また、公務職場においては、育児、介護等の事情を抱えた職員が存在が顕在化するとともに、仕事ばかりでなく私生活も大切にするという考え方を有する

職員が見られるところであり、これらを踏まえた上で、職員がそれぞれの能力や経験等を十分に発揮できるような勤務環境を整備することも必要である。

このような中、本院は、人事評価のプロセス等を通じた、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つながる取組や、職員が抱える多様な事情をお互いに共有してそれに対処することのできる風通しのよい職場環境づくりなどの対応策を平成30年度年次報告書で提言したところである。

多様な有為の人材が活躍できる公務職場の実現に向けて、若手職員・女性職員のキャリア形成支援、管理職員のマネジメント能力向上、長時間労働の是正、仕事と家庭生活の調和、ハラスメント防止対策等の諸課題について、本院としても、各府省等と連携しつつ、引き続き取組を進めていくこととする。これらの諸課題についての取組の方向性は以下のとおりである。

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

民間企業、地方公共団体等が引き続き高い採用意欲を有している中で、学生側では、進路選択の早期化や就業意識の多様化が進むとともに、能力開発・専門性習得への意識の高まりや長時間労働を始めとする勤務環境への関心の高まりが見られる。また、民間企業では、いわゆる新卒一括採用の見直しやジョブ型の採用・人事制度の導入、年功序列型の賃金体系の見直しなどの動きが見られる。こうした状況の変化の中で、近年、国家公務員採用試験の申込者数は減少してきている。

本院は、多様な有為の人材を確保するため、学生向けの説明会において、キャリア形成や働き方改革などに関する取組を説明するとともに、国家公務員の仕事が社会貢献とやりがいを感じられる魅力的なものであることを

アピールする取組を行ってきた。引き続き、各府省等と連携しながら、各受験者層に応じた施策を展開するとともに、大学1、2年生や大学院1年生などに向けた啓発活動の充実を図ることとする。

今後、上記の現状を多角的に分析した上で、公務における人材確保をめぐる諸課題について幅広く検討することが必要である。

また、女性活躍推進のための取組として、公務における職業生活への多様な支援等に関する情報提供などにより、女性の公務への進路選択につなげる。

さらに、経験者採用試験は、多様な経験を有し職務能力の高い人材を公務外から確保できる有用な方策であることから、各府省のニーズを的確に把握しつつ、今後とも一層の活用を図っていく。

(2) 人材の育成

行政課題が複雑・高度化する中で、職員には、高い意欲を持って効率的に行政を運営することが引き続き求められている。こうした状況の下で、職場における執務を通じた人材育成（OJT）と執務を離れた研修（Off-JT）を適切に組み合わせながら、職員を育成していくことが必要である。

加えて、若手職員の自らのキャリア形成に関する意識の高まりが見られることから、この点を踏まえた取組も求められる。具体的には、人事評価の面談等の機会を捉えて、管理職員が部下職員と育成に関する方向性について丁寧に話し合うことや、部下職員から自身のキャリア形成に関する考えを聴取することなどが挙げられる。

本院としても、管理職員を対象とする研修において部下職員の能力向上のために必要な人材育成のポイント等を確認させることや、若手職員・女

性職員を対象とする研修において今後の自身のキャリア形成の見通しを考えさせることなど、引き続き、専門的な知見を活かした研修に取り組むこととする。

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は、平成21年度の制度導入以来10年が経過し、制度に対する職員の理解も進み、公務職場に定着してきている。このような中で、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握し、その結果を任用、給与等に適切に反映させることによって、より一層、職員の士気を高め、組織活力を向上させることが期待できる。加えて、人事評価を人材育成の観点から有効に活用することを通じて、職員の能力伸長や意欲の向上を図ることが重要である。

また、人事評価の適正な運用の徹底を図った上で、勤務成績が良くない職員については、降任・免職等の分限処分を厳正に行うことも必要となる。本院としても、能力・実績に基づく人事管理を推進するため、分限処分に関する運用の徹底など必要な取組を行うこととする。

あわせて、人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう、引き続き、様々な機会を捉えて、各府省に対して必要な指導や支援を行っていく。

2 勤務環境の整備

(1) 勤務時間等に関する取組

ア 長時間労働の是正

国家公務員の超過勤務は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合

に各省各庁の長から命じられて行うものとされており、いわゆる三六協定がない限り原則として時間外労働が認められない民間労働者とは枠組みが異なっている。しかしながら、公務においても職員の健康確保や人材確保の観点等から長時間労働を是正すべき必要性は異なるものではなく、超過勤務の縮減に取り組んでいく必要がある。

国家公務員については、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）による労働基準法（昭和22年法律第49号）等の改正も踏まえ、本年4月から、超過勤務命令を行うことができる上限を、原則、1年について360時間、他律的業務の比重が高い部署において720時間などと設定した。本院としても、他律的業務の比重が高い部署の範囲などの制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導するとともに、関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援していく。

また、長時間の超過勤務を行った職員の健康確保措置を強化するため、1箇月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対しては、職員からの申出がなくとも医師による面接指導を行うことを義務付けるなどの措置を講じたところであり、本院として、各府省が面接指導を適切に実施できるよう必要な支援を行う。

長時間労働の是正のためには、人事院規則等の規定内容の下で、超過勤務予定の事前確認等を徹底するなど、各職場においてマネジメントの強化を図るとともに、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むなどの対策を講ずることが必要である。

また、国会業務など府省単独では業務の合理化が困難なものについては、関係各方面の理解と協力を求め、政府全体として取組を進めること

が必要である。

これらのマネジメント強化、業務合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた要員が確保される必要がある。

イ 仕事と家庭の両立支援

仕事と育児、介護等の両立支援制度については、休業、短時間勤務、休暇等、多様な制度が整備され、累次の改正が行われてきたところであるが、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性活躍推進の観点等から、性別にかかわらず両立支援制度が適切に活用されるようにすることの重要性に対する社会の認識はますます高まっており、引き続き、制度の周知に取り組んでいく。また、不妊治療と仕事の両立も重要な課題であり、引き続き民間の状況を注視しつつ、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていく。

ウ 心の健康づくりの推進等

心の健康づくりの推進については、各府省においてストレスチェック制度が効果的に活用され、職場環境の課題の把握や改善が円滑に行われるよう、引き続き支援していく。また、本院が設けている心の悩みの相談窓口をより利用しやすくなるよう、本年5月から開設時間を見直したところであり、引き続き利用の拡大を図っていく。

過労死等防止対策については、長時間労働の是正やハラスメント防止対策を推進するとともに、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する

る大綱」を踏まえ、脳・心臓疾患及び精神疾患等に係る公務災害認定事案等の分析など、引き続き必要な取組を行う。

(2) ハラスメント防止対策

パワー・ハラスメントについては、これまで、「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」等により周知啓発を図ってきたところであるが、先の通常国会において、民間におけるパワー・ハラスメント防止対策等を含む、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）が成立し、今後、事業主が講ずべき措置等に関する指針について労働政策審議会において審議がなされることとなっている。本院においては、民間の状況も踏まえ、パワー・ハラスメントについての更なる防止策を検討するため、本年3月より、有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」を開催しており、上記の指針の審議状況も注視しながら、検討会での議論を進めていただき、その結果も踏まえて、新たな防止策を講じていく。

セクシュアル・ハラスメントについては、本年4月から、新たに指定職職員又は本府省課長級職員となった者への研修実施を義務化するとともに、公務外の者からの相談窓口を人事院に設置している。今後も、新たに自習用研修教材を作成、配布するなど、対策を充実・強化していく。

(3) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与については、平成29年7月に勤勉手当に相当する給与の支給に努めることを追加するなどの指針の改正を行い、現在、これに基づく各府省の取組が進んでいるところであり、本院としても、引き続き、

常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう取り組んでいく。

非常勤職員の夏季における休暇については、これまで年次休暇の弾力的な付与により対応してきたが、民間の状況等を踏まえ、新たに夏季休暇を設けることとする。

3 障害者雇用に関する取組

昨年8月、多くの国の機関で障害者雇用に係る法定雇用率を達成していなかった状況が明らかとなったことから、この事態に対応するため、同年10月、政府において「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」が策定され、本院に対しても、任用面での対応等について要請が行われた。

本院は、この要請を受けて任用面や勤務環境面について必要な検討を行い、国家公務員における合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等の措置、統一的な障害者選考試験の実施等を順次行ってきた。

このうち、昨年度の障害者選考試験については、第1次選考において、人事院を挙げて特別な体制を組み、各府省からの協力も得て、多数のスタッフをもって対応に当たり、受験者への配慮を行いつつ、おおむね円滑に実施することができた。

本年度の障害者選考試験については、昨年度の実施状況等を踏まえた必要な改善を行った上で、各府省が本年末までに採用を行えるよう、本年9月から11月にかけて実施することとしている。また、障害者の採用に当たっては、各任命権者が、障害の内容及び程度に応じて能力を発揮できる職域、職種、業務等を把握・用意した上で、適切な選考等を行うことが必要であり、本院としても、引き続き、各府省に対する支援策等を講じていく。

さらに、各府省における障害者に対する合理的配慮の提供に資するよう、

厚生労働省等と連携して、募集・採用時や採用後における障害者に対する合理的配慮の提供状況を把握し、優良事例に関する情報を提供するなど支援していく。

4 定年の引上げ

少子高齢化が急速に進展する中において、複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠である。高齢期雇用に関して、多くの民間企業においては再雇用制度を設けて対応しているものの、定年を引き上げる企業が一定数見られ、また、再雇用制度がある企業における再雇用者の大多数がフルタイム勤務となっている。一方、公務においては、本年度の再任用の実施状況を見ても、厳しい定員事情等もあって、一般行政事務に従事する行政職俸給表(一)の再任用職員のうち、ポスト(職務の級)が主任級(2級)又は係長級(3級)の者が約7割を占め、また勤務形態は短時間勤務の者が約8割となっており、再任用職員の多くが下位の官職に短時間勤務で就いている状況が続いている。

本院は、昨年8月、国会及び内閣に対し、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行った。現在、政府において、本院の意見の申出を踏まえて検討が行われており、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」においても「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」とされている。本院の意見の申出を踏まえ、定年の引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう改めて要請する。