

国家公務員制度改革等に関する報告

国家公務員制度改革については、国家公務員制度改革基本法（以下「基本法」という。）に定める改革を具体化するための国家公務員制度改革関連4法案（以下「4法案」という。）が、昨年6月、通常国会に提出され、継続審査とされた後、今国会に至っている。

本院は、4法案の国会提出に先立って、昨年4月に内閣総理大臣に対し、法令として措置すべき事項等に関する「国家公務員制度改革についての意見」を提出し、また、4法案の提出後は、昨年9月の給与勧告の際の報告において国家公務員制度改革の議論の前提となるべき基本認識や4法案の論点を整理し、提示した。次いで、本年6月の「平成23年度年次報告書」においては、諸外国の労使交渉の仕組みと実態等を紹介し、これを踏まえた4法案の論点を提示した。

4法案が定める改革案は、国家公務員制度の基本的な枠組みである労使関係制度や幹部公務員人事などの変更を行うものであり、国民生活に与える影響も大きいことから、その目的や効果、影響等についての十分な検討を経て、関係者や国民の理解と納得の下で議論が行われるべきである。しかしながら、4法案の内容については、これまでに必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にあり、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされることが必要である。

なお、本院は、毎年、様々な分野の有識者から国家公務員及び国家公務員制

度に関する率直な意見を伺う機会として、主要都市において有識者との懇話会を行っている。本年実施した懇話会においては、国家公務員制度改革について、改革は必要であるとの意見がある一方で、改革に関してはより広い視点からの理念が不可欠である、改革がどのような考え方に基づいて行われているのか見えにくいとの意見が示されている。

これらを踏まえ、以下において、国家公務員制度改革の理念と本院の認識を示すとともに、国家公務員制度改革についてのこれまでの経緯を振り返り、4法案が定める改革案に関し特に重要と考える論点を改めて提示する。このほか、高齢期における職員の雇用問題及びその他の人事行政上の諸課題についても、本院の基本的な認識と取組状況を併せて報告する。

第1 国家公務員制度改革についての基本認識

1 国家公務員制度改革の理念と本院の認識

国家公務員の使命は、憲法の定める「全体の奉仕者」として、国家・国民のために高い志気の下で公正に職務を遂行することである。国家公務員制度の目的は、「国家公務員たる職員について適用すべき各般の根本基準」を確立することにより、「国民に対し、公務の民主的且つ能率的な運営を保障すること」にあり（国家公務員法第1条第1項）、国家公務員制度の改革も、このような基本理念の下で行われるべきである。

国家公務員制度については、社会経済情勢の変化に対応できるよう、適時改革を行っていくことは当然である。その際には、公務員を国民全体の奉仕者と位置付けている憲法の基本理念の下で国家公務員法において定められているメリットシステム（成績主義）等の基本原則を踏まえ、現行の国家公務員制度の問題点を明確にした上で、それに的確に対応した実効性

のある改革案を検討し、あわせて国民にもたらす利害・得失も検証することが重要である。

2 国家公務員制度改革の経緯

近年の国家公務員制度改革の経緯をみると、平成19年の国家公務員法改正により、新たな人事評価制度や各府省による再就職あつせんの禁止等の規制が導入された後、平成20年には基本法が制定された。基本法では、議院内閣制の下で国家公務員がその役割を適切に果たすこと、多様な能力及び経験を持つ人材を登用し育成すること等の改革の理念とともに、内閣人事局の設置、幹部職員人事の一元管理、自律的労使関係制度の措置等の改革を行うことが盛り込まれた。

この基本法の定める改革を実施するため、平成21年9月の政権交代を挟んで平成21年3月及び平成22年2月に、内閣人事局の設置、幹部職員人事の一元管理等を内容とする法案が2度にわたって国会に提出されたが、いずれも廃案となった。

基本法では「協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置する」と定められ、文言の上では、必ずしも協約締結権の付与が確定していたわけではなかったが、平成20年に設置された三者構成による有識者会議では、それまでに設置された他の有識者会議と同様、協約締結権付与を前提とした検討が行われた。その後、平成23年6月には、内閣人事局の設置や幹部職員人事の一元管理等に加え、協約締結権付与とそれに伴う人事院勧告制度の廃止等を含む4法案が国会に提出された。

このような4法案の提出に至る一連の過程において、必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にある。

3 4法案の論点

4法案が定める改革案について、本院として特に重要と考える論点は次のとおりである。

(1) 協約締結権付与に関する論点

ア 公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと

公務員は、民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場になく、倒産の懸念がない公務の労使交渉においては、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないため、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい。

なお、この点について、「平成23年度年次報告書」において紹介しているとおり、主要4か国（米英独仏）では、給与について労使交渉は行わず、政府や議会が責任を持って法令等により定めるという仕組み（アメリカの連邦公務員、イギリスの上級公務員、ドイツの官吏）としたり、労働側に争議権を認め、労使交渉は行うものの、最終的には使用者が決定するという仕組み（イギリスの一般職員、フランス）とする対処がなされている。

イ 国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること

民間企業においては、経営責任を持つ経営者側と組合員を代表する労働側の労使双方が権限と責任をもって交渉を行い、自らの判断で合

意し、それが最終決定となる。

公務においては、憲法により勤務条件法定主義（第73条第4号）、財政民主主義（第83条）の原則が定められ、国家公務員の給与等の勤務条件については、国会の民主的コントロールは不可欠となっている。国会が国家公務員の給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について最終決定権を持つ交渉当事者とはなれない。また、前記アで述べたように公務の労使交渉においては市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないことから、自主的な決着に至らず仲裁手続への移行が常態化する懸念がある。

主要4か国においても、例えば、アメリカの連邦公務員については、給与等法律で定められる事項は労使交渉の対象から除外され、ドイツの官吏は、協約締結権は認められておらず、給与は法律によって定められる。他方、労使交渉が認められているイギリスの一般職員、ドイツの公務被用者及びフランスについては、労働側に争議権を認める一方、使用者側に当事者能力を与えるため勤務条件法定主義を採っておらず、勤務条件法定主義と労使交渉を併存させている例は、主要4か国ではみられない。

ウ 労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること

国の行政組織においては、政府職員としての一体性を保つため、統一的な勤務条件を設定することが要請されることから、同一の職種・職務に係る勤務条件については、関係する全ての労働組合と同一内容で団体協約を締結することが求められる。また、団体協約の内容は、労働組合に加入していない職員にも適用されることとなる。

現在、非現業国家公務員（約27万人）については、職員団体に加入している者の割合は全体で約4割と半数以下となっている。職員団体の数を見ると、10府省等で約1,400以上の登録職員団体（注：4法案によれば職員団体は労働組合となる。）がある一方で、職員団体のないところも3省ある。

このような現状を踏まえれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するか、労使交渉を通じて職員全体の納得を得られる適切な勤務条件をどのようにして設定するか、特に合意に至った労働組合の加入者が職員の過半数に満たない場合にどのように調整するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提となる^(注)。

（注）民間労働法制においては、「使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない」（労働基準法第90条第1項）とされているが、4法案においては、このような趣旨の規定は盛り込まれていない。

なお、現在、地方公務員制度改革について、総務省を中心に検討が行われている。総務省から示された改革案に対し、労働側からは地方公務員制度改革関連法案の早期提出を求めている。一方、交渉当事者の立場にある首長により構成される全国知事会等からは、現行の労使関係制度のどこに問題点があり協約締結権付与によりどのように改善されるのか、新たな労使関係制度が職員の意欲と能力を高め効率的で質の高い行政サービスの実現を図るとする具体的な根拠が示されていない、労務管理業

務の増大等による住民サービスへの影響等の懸念が十分想定されるとの根本的な疑問が表明されている。

(2) 人事行政の公正の確保に関する論点

行政に求められる専門的な知識・能力を行政部内に確保するため、専門的な公務員集団を維持することが不可欠であり、そのためにはその任用が能力や勤務成績に基づいて行われなければならない、メリットシステム（成績主義）と身分保障は近代公務員制度の基本理念となっている。

4法案では人事院の廃止を含め人事行政の組織体制を改めるとしているが、人事院が担ってきた人事行政の公正を確保する機能は、今後も制度的に十分確保される必要があり、特に次のような点に留意することが必要である。

ア 採用試験及び研修の公正な実施の確保

採用試験の出題や合否判定等は、成績主義を確保する重要な基本的事項であり、公務内外からの不適切な影響を受けることなく公正に行われるよう、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行う仕組みとする必要がある。

職員の研修については、国民全体の奉仕者にふさわしい国家公務員を育成する観点から、講師の選任、カリキュラム作成等について新たな中央研修機関に自律性を付与することが求められる。

イ 幹部職員人事の公正確保

幹部職員は、大臣等を直接補佐し、政治主導の下で所管行政の執行に責任を持つ立場にあり、行政運営に与える影響が大きいことから、

その人事については、情実人事を求める圧力や不当な影響を受けることなく、適切な能力実証などによって公正に行われる必要がある。

そのため、幹部職員の適格性審査を行う際には、人事行政の公正確保の機能を担う第三者機関が、実施要領の策定や審査のプロセスに適切かつ実効的に関与していくことが必要である。特に、外部から選考により採用するに当たっては、具体的な専門能力や管理能力などを含め、公正に能力実証がなされる仕組みが求められる。

事務次官、局長、部長等の幹部職の間の転任に当たっては、就けようとする官職の職務・職責に応じた適性を厳正に検証することが求められる。また、組織法令上の下位の官職への異動も転任と整理されているが、そのような転任に当たっては、異動の合理性及び納得性を高め、円滑な人事異動を行うため、適切な方法により転任の理由を職員に明らかにすることが必要である。

第2 高齢期における職員の雇用問題

1 これまでの動き

平成25年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、60歳定年制の下では定年退職後公的年金が支給されず無収入となる期間が生ずることから、雇用と年金の接続が官民共通の課題となっている。また、我が国が本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者が長期にわたって培ってきた知識と経験を活用することによって、経済社会の担い手として活躍できるよう就労環境の整備を図ることが国の課題となっている。

公務においても、能率的な行政運営を確保しながらこれらの課題に取り

組んでいく必要があり、本院は、昨年9月、国会及び内閣に対して、基本法の規定を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げること等を内容とする意見の申出を行った。

その後、本年3月に国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部合同会合において決定された「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）では、民間企業における65歳までの雇用確保措置について再雇用等の継続雇用制度によって対応している企業が多数となっていること及び「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案」（平成24年3月国会提出）で継続雇用制度の対象者を限定できる現行の仕組みを廃止することとしたことを踏まえ、雇用と年金の接続について、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合には任命権者は再任用を行うものとしてとされた。

2 新たな再任用に関する課題と取組

(1) 再任用制度の下で検討すべき主な課題

新たな再任用制度の下で、定年退職後の職員の能力と経験を活用していくために検討すべき主な課題は、次のとおりである。

- ① 再任用による雇用と年金の接続は、一旦定年退職し退職手当が支給された後に新たな勤務条件により1年以内の任期中で任用され、任期が更新される形で行われる中で、再任用職員にどのような仕事を担当させるのか。
- ② 特にこれまで必ずしも再任用が一般的ではなかった管理職について、①に述べた形で行われる再任用の下で60歳を超えて60歳前と同様の職

責と就労意欲を求めるには限界があり、これら職員の能力と経験を公務内外でどのように活用していくのか。

- ③ 60歳以降は無年金となることから今後再任用希望者の大幅な増加が見込まれる一方で、現在の厳格な定員管理を維持した場合、それに見合う再任用のためのポストをどのように確保していくのか。

(2) 各府省及び政府全体に求められる取組

(1)に掲げた課題に対処し、定年退職後の職員の能力と経験を活用していくには、各府省において、3に述べるとおり、60歳前も含め人事管理全体を見直さなければならないが、加えて、再任用職員の大幅な増加が見込まれる中、行政事務の執行体制の見直しや再任用職員が担う職務の整備に取り組む必要がある。また、政府全体として、公務内外で職員の能力と経験を活用するため、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援等の環境整備を行う必要がある。

(3) 再任用の具体的なイメージ

管理職以外の職員については、現行の再任用制度の下では、公的年金の報酬比例部分が支給されることを前提に、定年前より職責が低い短時間勤務のポストにおいて、補完的な職務に従事することが一般的であった。今後は公的年金が支給されないことを前提に、フルタイムでの活用を念頭に再任用の職務に従事させていく必要がある。具体的には、各府省における行政運営の実情や個々の職員の意欲と能力に応じ、これまで培った専門性をいかしてスタッフ職として第一線業務の支援や若手職員の指導等を行わせること、定年前と同種の職務に従事させること、さら

には、職員の希望に基づいて短時間勤務に移行させること等を通じて、職員の能力と経験を活用していくことが考えられる。

一方、管理職については、公務内において、ラインの管理職としての経験やそれまで培った専門性をいかすことができるスタッフ的な職務等での活用が考えられる。また、民間企業では、定年前の役職者を出向・転籍させる例や、役職者が早期退職に対する優遇措置を活用して定年前に退職する例がみられることも勘案し、公務外でこれらの職員の能力と経験をいかしていくことが考えられる。

(4) 再任用制度の設計上の留意点等

基本方針に基づく再任用制度の具体的設計や組織活力の維持及び職員の能力と経験の活用のための方策に係る環境整備について、現在、政府全体で検討が進められている。

公的年金の支給開始前の職員を対象とした再任用制度については、現行の国家公務員法で既に再任用制度が存することから、これを基礎として、フルタイムでの再任用希望者を任命権者が再任用する仕組みを整えていくこととなるを考える。

再任用された職員の給与の在り方については、基本方針において別途検討するものとされている。本院としては、労働基本権制約の代償機能を担う立場から、平成25年度の定年退職者が実際に再任用されることとなる平成26年4月には新たな再任用が円滑に行えるよう、各府省において具体的に想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえた上で、必要な給与上の措置について検討し、適切に対応することとしたい。

そのほか、新たな再任用制度の設計に当たっては、以下の点に留意す

る必要があると考える。

- ① 再任用を円滑に進めるため、定年退職予定者への再任用に関する希望の聴取及び再任用された職員への任期の更新に関する希望の聴取、再任用希望者について再任用を行わない場合の決定と職員への当該決定に関する通知等の手続を適切に定めること。
- ② 再任用希望者の再任用を行わない場合における職員の不服や苦情への対応方策について、再任用制度の内容を踏まえて検討すること。
- ③ 短時間勤務により再任用された職員について、年金支給開始年齢までの間、当該職員が希望する場合には、フルタイムでの再任用の場合に準じて任命権者が短時間勤務による再任用の任期の更新に努めるべきことを明確にすること。

(5) 再任用の運用状況の検証と雇用と年金の接続の在り方の再検討

基本方針では、「年金の支給開始年齢の65歳への段階的な引上げ期間中の一定の時期に、公務の運営状況や、民間企業における高年齢者雇用確保措置の実施状況を勘案し、意見の申出を踏まえつつ、雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行うこと」とされている。平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、定年の引上げを含め雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要がある。

3 高年齢雇用に関わる環境整備

再任用による雇用と年金の接続を円滑に行っていくためには、その前提として高年齢層職員の能力をいかすことができる環境を整備しつつ複線型人事管理を進めるなど、60歳前を含めて人事管理全体の在り方を見直してい

くことが必要である。現在、それぞれの府省では、その実情に応じ平成26年4月に向けた検討が進められているが、以下の課題について各府省及び政府全体で取組を加速していくべきである。

(1) 行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し

高齢層職員の能力と経験を公務内で適切に活用できるよう、各府省において、例えば、ライン職は行政事務の執行・管理や企画立案に集中できるようにスタッフ職が調査、研究、情報収集、照会対応等の業務を担うような組織体制や職務分担の見直し等、行政事務の執行体制の再構築を行うことが必要である。また、多様な働き方ができるようにする観点から、短時間勤務による再任用の活用の拡大を進めていく必要がある。

高齢期雇用も視野に入れた人事管理を円滑に行うためには、個々の職員のキャリアプランに関する意向を節目節目で確認しつつ、職員の配置や育成に取り組むことが必要である。また、優秀者は抜てきする一方、管理能力が不十分な者はライン職に就けない等、能力・実績に基づく人事管理を徹底することや、職員を短期間で頻繁に異動させるような人事運用の見直し等を通じて、専門性を強化した人事配置を行い複線型人事管理を進めること等が必要である。

(2) 専門スタッフ職の整備

複線型人事管理を進める中で、管理職であった者を含め高い専門性を有する者を公務内で積極的に活用するため、本院としては、(1)に述べた各府省における行政事務の執行体制の見直しに関する取組内容を勘案した上で、専門スタッフ職の整備についてそれぞれのポストの職務・職責を踏まえて検討していくこととしたい。

なお、専門スタッフ職俸給表における上位の職務の級の 신설については、かねて表明しているとおり、政府における職の整備に向けた取組を踏まえて検討していきたい。

(3) 人事交流機会の拡充

公務で培った能力と経験を公務外でも求められるニーズに応じて活用するため、派遣すべき法人等を政府が整理していく中で、公益法人や特定非営利活動法人（NPO法人）等への職員派遣について、本院としても政府と連携して検討を行っていく必要がある。

(4) 早期退職の支援

国家公務員については再就職あっせんが禁止される中、今後雇用と年金の接続により、公務全体としては在職期間の長期化が一層進んでいくこととなる。こうした中で、公務で培った能力と経験を公務外で活用していくことは組織活力の維持の観点からも必要である。このため、昨年本院が行った民間の退職給付の実態調査について本年3月に提示した本院の見解でも、退職給付の見直しに当たっては、民間企業において大企業を中心に早期退職優遇制度がある程度普及していることも勘案しつつ、退職手当制度において早期退職に対するインセンティブを付与するための措置を講じる必要がある旨言及している。また、職員の能力や経験の公務外での活用を進めるためには、透明性を確保した形での再就職支援など、職員の主体的なキャリア形成への支援措置も検討していく必要がある。

(5) その他

基本方針では、「3年度に一度60歳を超える職員が公務部内に追加的に留まることと、組織の将来を担う若手職員の安定的・計画的な確保及び人事の新陳代謝を図ることが可能となるよう、総人件費改革等の観点も踏まえつつ、必要な措置を講じること」とされており、今後、定員上の取扱いについて検討する必要がある。加えて、短時間勤務による再任用の活用に資する環境整備、加齢に伴い就労が困難な職員の取扱い等について検討が必要である。

上記のとおり課題は多岐にわたるが、平成25年度から開始される公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに円滑に対応できるよう、各府省、制度官庁がそれぞれ必要な検討を迅速に行い、適切な対応を行っていくべきである。

第3 人事行政上の諸課題への取組

高齢期における職員の雇用問題のほか人事行政が直面する主な課題は以下のとおりであり、それらに対する本院の基本的な認識と取組状況を示すこととしたい。

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

行政課題の複雑化、困難化に対応するとともに、雇用と年金の接続に伴い高齢層職員が増加するなど在職期間がこれまで以上に長期化していく中で、組織活力を保つためには、採用年次や採用試験の種類などにとらわれず、真に能力・実績に基づく人事管理を推進することが極めて重要である。

このため、本院は、キャリアシステムと慣行的に連関していた従前の採

用試験を廃止し、新たに総合職試験、一般職試験、専門職試験等からなる採用試験体系に再編し、本年度から実施している。今後は、採用試験の再編も踏まえつつ、人事管理全般について、より競争的な環境の下で、これまで以上に能力・実績に基づいて厳格に行っていくことが必要である。

(1) 人事評価の適正な実施及びその活用

人事評価は、職員の能力・実績等を的確に把握し、人事配置や育成などの人事管理の基礎とするものであり、各府省において、適正に実施される必要がある。その上で、人事評価の結果を給与に的確に反映させるとともに、優秀な職員を早い段階から選抜し、計画的に育成していくこと、また、勤務実績不良の者については、その改善が図られるよう適切な指導等を行った上で、必要に応じ降任、免職を含め厳正に対応することが必要である。

本院としては、人事評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう、引き続き各府省に対し必要な指導や支援を行っていくこととしている。その前提として、人事評価の実施及び活用の状況についての的確に把握することが重要と考える。

(2) 幹部人材育成・研修の在り方

質の高い行政を提供するためには、幹部職員の資質を高めることが不可欠であり、そのためには、幹部要員の育成について、長期的視点に立って各役職段階に求められる資質・能力を伸ばすことができるよう、計画的に取り組んでいくことが重要である。現在、本院では、各府省の職員を対象に、府省合同幹部要員研修（行政研修）や職員を国内外の大学院等に派遣する派遣研修等、採用時から各役職段階において必要な研修

を実施しているが、今後とも、幹部要員に必要とされる国民全体の奉仕者としての高い使命感やマネジメント能力等の資質・能力の向上がより一層適切に図られるよう、その内容を更に充実させるべく取り組んでいく。

また、今般の採用試験の再編の趣旨を踏まえ、採用後一定程度の年数が経過した者を対象とする研修について、採用試験の別を問わず当該研修の目的にかなう者が受講できるようにすることが重要である。今後、各府省における人事管理の状況も踏まえつつ、能力・実績に基づく人事管理の推進に資するような研修体系の在り方について検討する。

(3) 専門家の計画的育成

経済社会の国際化の進展や行政課題の複雑化、困難化に適切に対応するためには、職員の適性等を踏まえつつ、ラインの幹部要員としてだけでなく、行政課題等についての高度な知識・経験を有する専門家として計画的に育成していく必要がある。

このため、職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組むことが必要であり、専門家としての適性を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要である。その際、公務外での多様な活躍の場を与えることを通じて専門的な知識と経験を深めるため、人事交流の機会の拡充を図ることも重要となる。専門性を高める方策の一環として、本院としては、職員を国内外の大学院の博士課程へ派遣して学位を取得させる仕組み等を通じて高い専門性を有する人材を育成し、その活用が図られるよう取組を進める。

2 職員の勤務環境の整備

(1) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、職員の健康保持、労働意欲や活力の維持、有為の人材の確保等の観点からも重要な課題であり、本院としても引き続きその縮減に向けた取組を進めることとするが、とりわけ、この問題については、実際に業務の執行に当たる各府省において、管理職員による勤務時間管理の徹底などの具体的な取組を進めることが最も重要である。さらに、使用者側である内閣としても、一体となって業務の改善・効率化などの取組を推進する必要がある。また、国会関係業務など行政部内を超えた取組が必要なものについては、関係各方面の理解と協力を得ながら、改善を進めていくことが重要である。

他方、超過勤務手当については、このような厳正な勤務時間管理を行いつつ、各府省における業務の実態等を踏まえ、必要に応じた予算が確保される必要がある。

(2) 男性の育児休業取得の促進

女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議において本年6月に取りまとめられた「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画では、第三次男女共同参画基本計画において掲げられている平成32年までに男性の育児休業取得率を13%とするとの官民共通の目標を公務員が率先して達成することとされている。公務における男性職員の育児休業取得率は、平成22年度は21年度の1.6%から3.4%へと増加したものの、いまだ極めて低い状況にある。男性職員の育児休業の取得を促すためには

育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要であることから、本院としても育児休業制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を行う。

(3) 配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討

上記の行動計画においては、配偶者の遠隔地への転勤が女性就業者の離職の要因の一つとなっているとして、そのような女性の雇用の継続について、公務員が率先して対応することとされ、休業制度など制度面を含め、必要な検討が本院に要請されている。

本院としては、今後、各府省における人事管理や公務運営への影響等について検証等を行いながら、必要な対応について検討を進める。