

令和5年人事院勧告 別紙第1 公務員人事管理に関する報告（抄）

（多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備）

ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化している状況に鑑みれば、個々の職員の事情を尊重した働き方を可能とする人事・給与制度の整備を推進することは、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりにつながり、ひいては働く場としての公務職場の魅力の向上にも資する。こうした観点から、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方を推進する取組等も求められる。また、超過勤務の縮減や、職員の健康増進、ハラスメントのない職場の実現に向けた取組を進め、Well-beingの土台となる職場環境を整備していくことは急務である。

（以下略）

3 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

（2）職員のWell-beingの土台づくりに資する取組

前述のとおり、働く場としての公務職場の魅力の向上といった観点から、Well-beingの土台となる職場環境を整備していくことは引き続き急務である。このため、本院は、以下のとおり、超過勤務の縮減を進めるとともに、職員の健康増進やハラスメントのない職場の実現に向けた取組を進める。

ア 超過勤務の縮減 — 負のイメージの払拭に向けて

本院が令和3年度に実施した就職活動を終えた学生を対象とする意識調査では、就職先として国家公務員を選ばなかった理由として、超過勤務の多さ等の勤務環境に関する不安を挙げる回答が多くあった。長時間の超過勤務は、現に働いている職員個人の健康や業務能率への影響があるだけでなく、今後職員となり得る若い世代に選ばれる職場としての魅力の低下に結び付いていることも否めず、この状況を早期に改善し、負のイメージを払拭しなければならない。このため、多方面からの取組を進める必要がある。

(7) 各府省における業務の削減・合理化の推進

超過勤務の縮減に当たっては、まずもって各府省のトップが強い取組姿勢を持ち、先頭に立って業務の取捨選択や優先順位の明確化、業務プロセスの改善、人員配置の最適化など、自府省の組織全体としての業務の削減・合理化に積極的に取り組むことが必要である。

同時に、各課室などの職場において、管理職員のマネジメントの強化を図り、部下職員の業務管理等を適正に行うことや、超過勤務予定の事前確認の徹底等を通じて、職員の勤務時間を適正に把握・管理することも必須である。

このため、本院では、人事院総裁が各府省の事務次官等を直接訪問し超過勤務の縮減に向けた取組について御協力をお願いしてきたほか、担当部局が管理職員のマネジメントに関する助言等を行ってきた。

本院としては、様々な機会を捉えて各府省に対して上記の取組を求めていくほか、次のとおり、各府省における超過勤務の縮減に向けた取組を支援するとともに、各府省での対応が困難な課題についても、

関係機関と連携して積極的に取り組んでいく。

(イ) 客観的把握に基づく勤務時間管理等についての指導・助言

超過勤務の縮減に向けた指導を徹底するため、昨年4月に新設した勤務時間調査・指導室において、各府省を直接訪問して勤務時間の管理等に関する調査を実施している。同調査では、対象となる職員ごとに客観的な記録（在庁時間）と超過勤務時間を突合し、大きなかい離があればその理由を確認するなどして、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理等について指導を行っている。昨年度の同調査では、超過勤務手当の追給等がなされた事例があったほか、他律部署（他律的な業務の比重が高い部署）・特例業務（大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務）の範囲が必要最小限のものとなるよう指導するなど、勤務時間の適正な管理を行い超過勤務の縮減を進める上で、同調査は有効なものであったと考えている。

本年度においても、これらの取組を進め、昨年度同調査を実施していない機関を含む本府省の約20機関を調査するとともに、同室が地方の官署を直接訪問する形式の調査を新たに実施する。また、来年度以降、同室の体制強化を図りながら、調査対象を増加させるなど、勤務時間の管理等に関する調査・指導を更に充実させていく。

さらに、超過勤務に関し適正な制度運用や手当支給のために同室に寄せられた個別通報について、適切に対応していく。

(ウ) 国会対応業務の改善

令和3年度の超過勤務の上限超えの状況を見ると、他律部署においては、「国会対応業務」により上限を超えた職員割合が最も大きい状況にある。

こうした状況等を踏まえ、本院では、超過勤務の縮減の観点から、国会対応業務の超過勤務への影響等を把握するため、各府省に対してアンケートを実施し、本年3月に結果を公表するとともに、関係各方面の御理解と御協力をお願いしてきた。

本年6月、衆議院議院運営委員会理事会において、「速やかな質問通告に努めるとともに、オンラインによる質問レクなどデジタルツールを利用した質問通告の推進に努めるものとする」等を内容とする申合せがなされており、各府省や職員の声を受け止め、国家公務員の超過勤務の縮減に向けて御協力いただいたことに感謝申し上げたい。今回の申合せは、国家公務員の業務負担の軽減、超過勤務の縮減に向けた一つの大きな契機になると考えている。

国会対応業務の改善を通じた超過勤務の縮減については、行政部内にも課題があることから各府省に対して国会答弁作成業務の改善に取り組むよう求めるとともに、行政部内を超えた取組が必要なものについては、引き続き国会を始めとする関係各方面の御理解と御協力をお願いしていききたい。

(I) 業務量に応じた定員・人員の確保、人事・給与関係業務の改善

長時間の超過勤務の是正のためには、まず、上記のとおり業務の削減・合理化やマネジメント強化等を進め、それでもなお状況に改善が見られない場合には、各府省において業務量に応じた柔軟な人員配置

や必要な人員の確保に努める必要があり、本院としては、各府省に対してこれらの取組を求めていく。

一方で、各府省には、業務量に比して定員が十分ではないために必要な人員を配置することができず、長時間の超過勤務により対応せざるを得ないとの声もある。本院が行った各府省アンケートの結果では、恒常的な人員不足が生じていた部署があった理由として、多くの府省が定員の不足を挙げていた。この点に関しては、人事院総裁が国家公務員制度担当大臣を訪問して御協力をお願いしたが、今後も、各府省における状況を踏まえ、必要に応じ定員管理を担当する部局に御協力をお願いしていきたい。

また、人事・給与関係業務についても、令和3年度において超過勤務の上限を超えた職員が従事していた主な特例業務の一つであり、本院としても、各府省の改善要望を踏まえ、関係機関とも協力しながら、改善に向けて必要な取組を行っていく。