

公務員人事管理に関する報告

行政を取り巻く環境は厳しく、経済の再生、少子高齢化への対応等喫緊の課題が山積している一方、公務においては、職員の在職期間の長期化や高齢化、定員削減等に伴う地方機関等での若手職員の減少等により従来の人事管理の土台が大きく変化してきており、このような状況に対応して能率的で活力ある人事行政を展開していくことが求められている。

国家公務員制度に関しては、長年の公務員制度改革の議論を経て、本年4月に国家公務員法等の一部を改正する法律（平成26年法律第22号）が成立したところである。本院としては、今回の改正後においても人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能といった基本的役割を担うこととされたことを踏まえ、この役割を適切に果たし、現下の人事行政の諸課題に対応していくため、特に、能力・実績に基づく人事管理の推進、女性の採用・登用の拡大、勤務環境の整備等に対応した人事施策の策定・推進に積極的に取り組んでいくことが重要であると考えている。

本報告では、国家公務員法等の改正事項に関する本院の取組の方向性を示した上で、今後、本院が取り組んでいく人事行政上の主な課題についての基本認識と取組状況を報告する。

1 国家公務員法等の改正事項に関する人事院の取組

(1) 国家公務員法等の改正

国家公務員制度改革基本法（平成20年法律第68号）を実施するための国家公務員法等の一部を改正する法律が、本年4月11日に成立し、5月30日に施行された。

政府としての府省の枠を超えた機動的な人材配置等を実現するため、今回の改正において、内閣総理大臣は、新たに幹部職員の任用等に係る特例（幹部職員人事の一元管理）、幹部候補育成課程、機構及び定員に関する事務等を行うこととなり、従来から行っていた各府省の人事管理の統一保持上必要な総合調整に関する事務等も併せて担う組織として、内閣人事局が設置された。

人事院は、引き続き、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担うこととされ、そのために必要な事務を行うこととされた。

このような内閣総理大臣と人事院との機能分担の下、政令、人事院規則等の制定・改廃等が行われ、それぞれが担う具体的な事務が整理された。

(2) 改正事項に関する人事院の取組の方向性

本院としては、人事院、内閣総理大臣が、今回の改正後においてそれぞれが担うこととされた機能を十全に発揮し、それぞれが所掌する制度を適切に運用していくことが重要であると考えている。今後は、とりわけ、次の点に留意しながら、人事行政の運営に取り組んでまいりたい。

ア 幹部職員人事の一元管理の仕組みにおいては、適格性審査、幹部候補者名簿に関する政令等の制定・改廃を行う際には、公正確保の観点から、人事院の意見を聴くこととされており、本院は、幹部職員の任用等に関する政令等の制定に当たって、意見を提出したところである。

また、国家公務員でない者を対象とする適格性審査においては、人事

評価の結果を活用することができないことから、適格性審査の公正な実施を確保するため、人事行政に関し高度の知見又は豊富な経験を有し、客観的かつ中立公正な判断をすることができる者の意見を聴くこととされている。このような枠組みの下、民間からの採用事例に関し、人事院人事官が意見を述べたところである。

今後とも、幹部職員人事の一元管理について、人事行政の公正の確保が図られるよう、必要に応じ、意見を述べるなどの対応を行ってまいりたい。

イ 任用、採用試験及び研修については、人事院と内閣総理大臣との間で新たな機能分担が行われた。人事院は、任用及び採用試験については、職員の公正な任用の確保に関する事務、採用試験の方法、試験科目、合格者の決定の方法等に関する事務等を引き続き担うこととされた。研修については、人事院が専門機関として自ら行う研修の計画樹立・実施及び当該研修に係る調査研究等を担うこととされた。任用、採用試験及び研修について、人事行政の公正の確保に絶えず留意しつつ、引き続き所掌することとされた事務を適切に実施してまいりたい。

なお、内閣総理大臣が、採用試験の対象官職及び種類並びに採用試験により確保すべき人材に関する政令、研修の根本基準の実施につき必要な事項に関する政令等の制定・改廃を行う際には、人事院の意見を聴くこととされており、本院は、これまで公布された政令等の制定に当たって、意見を提出したところである。

ウ 指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸決定の方法及び職務の級の定数（以下「級別定数」という。）の設定・改定については、組織管理の側面を持つことから、内閣総理大臣の所掌に属するものとされたが、こ

れらは同時に、給与決定の重要な基準として勤務条件の側面を持つものであり、労働基本権制約の代償機能が十分に確保される必要があることから、人事院の意見を聴取し、十分に尊重することとされた。本院は、級別定数の設定・改定等に関する内閣総理大臣決定に当たって意見を述べ、その意見に基づいて定められたところである。

級別定数の設定・改定等に当たって、労働基本権制約の代償機能を確保するためには、各省要求に始まる予算編成過程において、人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定・改定案を意見として内閣総理大臣に提出し、内閣総理大臣はそれに基づいて級別定数の設定・改定等を行うことが基本となる。その際、本院としては、各府省の実情を踏まえ、公務組織の円滑な運営及び職員の士気の維持・高揚を図る必要性並びに職員構成の変化による世代間の大きな不公平や府省間の著しい不均衡が生じないこと等に配慮しつつ、職務・職責に応じて必要な資格、能力や経験等の内容に対応した適切な給与上の評価等を行っていくこととしている。

本年の予算編成過程において、新たな枠組みの下で、初めて、級別定数の設定・改定等が行われることとなるが、上記の仕組みや方針に沿った対応を行うことにより、労働基本権制約の代償機能を的確に果たしてまいりたい。

2 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は、職員の能力・実績等を的確に把握した上で、人事配置や人材育成等の人事管理に活用するとともに、職員の任免、給与等の処遇の決定に当たっての根拠となるなど、能力・実績に基づく人事管理の基礎となる

重要な仕組みである。

本年2月に公表された「人事評価に関する検討会」（総務省）の報告書においては、人事評価の評語分布調査結果も踏まえ、人事評価がより適切に運用されるよう、評語区分の趣旨の明確化及びその徹底等の改善に向けた方向性が示されている。

本院としては、政府における人事評価制度の運用の改善の取組への必要な協力を行うとともに、評価者向けの研修等の実施を通じ、各府省において人事評価を通じた人材育成が適切に行われるよう支援していく。

また、各府省において、人事評価を厳格に実施するとともに、その結果を任免、給与等に適切に活用していくことが重要であることから、本院としては、様々な機会を捉えて、各府省の人事担当者等に、任免、給与等への適切な活用を要請するなどの取組を行っていく。

3 女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進

本年6月24日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2014」及び「「日本再興戦略」改訂2014」においては、女性の活躍推進が政府全体として取り組むべき重要な課題として取り上げられている。本院としても、男女共同参画社会の実現は人事行政における重要課題の一つであるとの認識の下、公務における女性の採用・登用の拡大と仕事と育児・介護の両立支援の推進に取り組んできたところである。

女性の採用・登用の拡大と両立支援については、各府省における具体的な取組が前進するよう、内閣人事局等関係機関と連携しつつ、支援を行っていくことが重要であるが、そのような観点から、現在、本院において検討している主な事項は次のとおりである。

(1) 女性の採用の拡大に向けた取組

女性の採用者数を増加させていくためには、より多くの優秀な女性に国家公務員採用試験を受験してもらうよう誘致活動を強化していくことが重要である。そのため、各府省、大学等と連携しつつ、重点的に各種の人材確保活動等を実施することにより、意欲のある女性を公務に一層誘致するための働きかけを行っていく。

あわせて、これまで採用者数の多かった法律や経済といった専攻分野以外の分野からも、公務に期待される能力を有する女性を幅広く採用できるよう、多様な受験者が受験しやすいものにする観点から、総合職試験の試験内容等の見直しについて検討を進める。

(2) 女性職員の登用に向けた研修の拡充等の取組

将来、本府省や地方機関の管理職員となり得る女性職員の人材の層を拡大するため、本年度から、女性職員の登用に向けた研修を拡充するなどの新たな取組を進めているが、今後は、地方機関に勤務する女性職員の能力・意欲の向上の機会がより適切に付与されるよう、それらの女性職員を対象とする研修を更に拡充するなど、その内容をより充実させるべく取り組んでいく。

(3) 育児・介護のための両立支援策の検討

我が国において、ワーク・ライフ・バランスの推進は、極めて重要な課題とされている。公務においても、育児や介護等の家庭における責任を果たすことと、職員一人一人が能力を最大限に発揮して職務を遂行していく

こととの適切な両立を図っていくことは、職員の健康保持や優秀な人材の確保に資するだけでなく、女性職員の登用をより一層推進していくための環境を整備する上でも、極めて重要であり、積極的に取り組む必要がある。

ア 育児については、育児休業、育児短時間勤務、育児時間、早出遅出勤務等の両立支援制度があり、小学校就学前の子を養育する職員は、必要に応じてこれらの制度を活用することによって、それぞれの職場において仕事との両立を工夫しているものと認められる。

他方、現状では、特に小学校低学年の子を養育する女性職員や、女性職員の登用の拡大に積極的に取り組みたいとする府省から、勤務時間の一部を短縮して、小学生の子の育児への配慮をしてほしいなどの両立支援策の拡充の要望が寄せられている。

このため、職員の具体的なニーズ、国・地方公共団体における放課後対策の取組の現状、民間企業における両立支援策の措置状況、公務運営への影響等を精査しながら、育児時間等の在り方について引き続き検討を進める。

イ 介護については、介護休暇の利用実績が少ないが、昨年、公務における実態について調査を実施したところ、実際に介護に関わる職員の多くは、必要に応じて年次休暇や短期介護休暇を取得するなどして仕事との両立を図っていることが認められた。各府省や職員団体等の関係者から、職員の家族が要介護状態になった場合の対処方法等介護に関する情報を提供してほしいとの要望も寄せられていることに鑑み、介護サービスや介護支援についてのセミナーや相談会等を開催し、必要な情報の提供や職員の具体的なニーズの把握を行う。

仕事と介護の両立の在り方は今後の介護サービスの動向等にも影響さ

れるが、介護に関わる職員の多くは管理職等重要な職責を果たす必要がある世代に当たること、少子化や男女の役割分担に関する意識の変化に伴い男性職員も介護に関わることが求められること、介護にかかる期間の長期化が懸念されること等を考慮し、今後必要な実効性のある仕事と介護の両立支援策について引き続き検討を進める。

ウ また、近年、ワーク・ライフ・バランスにも資する働き方として、ITを活用した在宅勤務等のテレワークを積極的に推進する動きが広がりを見せている。公務におけるテレワークの推進については、政府において、本年中に、2020年を目標年次とするロードマップが策定される予定である。

公務におけるテレワークの普及拡大には、技術上の問題だけでなく、職員の勤務時間管理、サービス管理等の人事管理上の課題や業務付与の方法等の業務運営上の課題があることから、テレワークを利用する職員の勤務時間管理の在り方等について、有識者等から意見を聴取するなど必要な検討を進める。

(4) 男性職員の育児休業等両立支援制度の利用促進

家庭における男女の役割分担に関する意識を変えていくことは、女性の家庭における負担を減らし、女性が職場において十分に能力を発揮するための前提となる。

公務においても、男性職員及び職場の意識を変えていくことは、我が国全体の女性の活躍推進の観点からも重要である。

本院が育児休業を取得しなかった男性職員を対象として実施した意識調査によれば、「育児は配偶者が主として行いつつ、自らも仕事に差し支え

ない範囲で手伝う程度がよい」と回答した職員が約3割存在しており、職員の育児に関する意識は低い傾向がみられた。また、男性の仕事と育児や介護の両立について、幹部職員や人事当局の理解がない又はどのような考えなのか分からないと受け止めている職員も多数存在した。

このため、各府省に対して、男性職員に育児休業や育児参加のための休暇等の両立支援制度の積極的な活用を促すよう要請するとともに、幹部職員等を対象とする意識啓発のためのセミナーを開催するなど、男性職員の育児参加等の促進に積極的に取り組んでいく。

4 勤務環境の整備

能力・実績に基づく人事管理や女性の採用・登用の拡大等の取組をより効果的に推進していくためには、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することが不可欠である。このため、政府全体として、働きやすい勤務環境の整備に積極的に取り組む必要があるが、現在、本院において検討している主な事項は次のとおりである。

(1) 長時間労働慣行の見直し

恒常的な超過勤務は、職員の健康保持のみならず、ワーク・ライフ・バランス、人材の確保等に影響を及ぼすものであり、できる限り超過勤務を行わない働き方に転換していくことは、女性の活躍推進に向けた環境整備を図る上でも極めて重要である。

近年、民間企業においては、夜間の残業の禁止・制限、朝の時間帯の活用等による従業員の業務効率化に対する意識の向上、担当者以外の者が仕事を代替できる体制づくり、残業の事前承認制の導入等、働き方や職場風

土の見直し、具体的なマネジメントの方法等にまで踏み込んだ、より効果的に残業を抑制する方策を模索する動きが広まってきている。

公務においても、超過勤務の縮減に向けて、国会関係業務等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求めるとともに、勤務時間終了後の超過勤務等による在庁実態を把握しつつ、超過勤務が生ずる要因をより詳しく分析し、その要因が解消できるような効果的な取組方法を検討していく必要がある。

このため、民間企業における残業の抑制に向けた取組の状況についての調査や、超過勤務が生ずる要因や効果的と考えられる取組等についての職員（管理職員を含む。）の意識調査等を幅広く行い、関係機関とも協力しつつ、より実効性のある超過勤務の縮減策について検討を進めていく。

(2) ハラスメント防止対策

これまで、本院では、セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）の防止対策及び被害者の救済のための措置を講じてきたところであるが、セクハラに関する本院への苦情相談件数や懲戒処分件数は、依然として相当数に上るなど、セクハラが問題となる事例はなくなっておらず、公務においてセクハラの防止対策等を適切に実施していくことは、引き続き重要な課題となっている。

このため、各府省におけるセクハラ防止を目的とした研修の実施の徹底や受講の促進、職員に信頼され相談しやすい苦情相談体制の整備等、セクハラ防止対策や被害者の救済のための措置をより一層充実していく必要がある。

職権などを背景にして、本来の業務の範ちゅうを超えて人格と尊厳を侵

害する言動を行い、職員の働く環境を悪化させるなどのいわゆるパワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）については、職場内秩序を乱し、各組織の正常な業務運営の障害となり得るだけでなく、上司から部下への不用意な言動によって、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては職員の心の健康に悪影響を及ぼす要因にもなり得るものである。パワハラがもたらす様々な弊害への社会的な関心も高まってきているが、本院への苦情相談の内容別の割合をみると、パワハラに関する相談の割合は近年増加する傾向にある。

本院は、「「パワー・ハラスメント」を起こさないために注意すべき言動例」を作成して、各府省に通知し職員への周知を行ったところであるが、さらに、民間企業におけるパワハラ防止のための取組や業務上の指導とパワハラとの線引きについての問題意識等をも参考としながら、パワハラを分かりやすく解説するハンドブックを作成し配布するなど、職員の意識啓発を図っていく。

(3) 心の健康づくりの推進

心の健康の問題により1箇月以上の期間勤務しなかった長期病休者についてみると、急速な増加傾向には歯止めがかかったものの、心の健康の問題による長期病休者は全体の6割を超え、依然として高い水準にあり、そのうち6箇月以上の長期にわたって勤務しなかった者の割合に増加傾向がみられる。また、平成24年度における心の健康の問題による長期病休者のうち少なくとも3人に1人は再発者となっている。

心の健康づくり対策として、これまで1次予防（心の不調者の発生防止）、2次予防（早期発見・早期対応）及び3次予防（円滑な職場復帰と

再発防止)を各府省と連携しながら総合的に進めてきたところである。心の不健康な状態が長期化し、再発しやすい傾向にある現状を踏まえ、引き続き、職員が円滑に職場復帰できるよう、職場復帰前に元の職場等に一定期間継続して試験的に出勤する仕組みである「試し出勤」等の活用を促していく。また、そもそも心の不調者の発生を未然に防ぐことが最も望ましいとの観点から、職員がセルフケアに関する知識を身に付けるための自習用の研修教材としてeラーニング教材を新たに作成し配布するとともに、職場のストレス要因等を職場単位で把握・改善するための職場環境改善の取組を推進していく。

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

本院は、これまで、非常勤職員について、給与に関する指針の発出、期間業務職員制度の創設、一般定期健康診断の対象範囲の拡大等、勤務環境の整備を図ってきたところである。非常勤職員の中には、相当の期間継続勤務する者もいるところ、現在、非常勤職員には夏季休暇が措置されていないこと等を踏まえ、採用後一定期間継続勤務した後の夏季における弾力的な年次休暇の付与について所要の措置を講じる。

5 平成27年度採用試験等の見直し

本院は、平成27年度以降に実施する総合職試験の全ての試験区分において、実践的な英語能力を測定できる外部英語試験を活用することとし、昨年12月に、活用する英語試験の種類や基準となる点数を含む活用方法全体の概要を公表した。

また、学生の就職活動時期について平成27年度卒業・修了予定者から後ろ

倒しとなる予定であること等を踏まえ、平成27年度に実施する国家公務員採用試験は、総合職試験については現在の日程から1箇月程度後ろ倒しし、一般職試験（大卒程度）と専門職試験（大卒程度）についても、総合職試験日程の後ろ倒しに合わせて、最終合格発表日を若干後ろ倒しすることとし、本年1月にその具体的な日程案を公表したところである。

平成27年度の国家公務員採用試験等の見直しの詳細な内容については、人事院ホームページにおいて情報提供等を行っているところであり、各府省、受験者等に向けて、その内容を改めて周知するとともに、引き続き、見直し後の採用試験の円滑な実施に向けて、準備を進めていく。

6 研修の充実

本院は、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等から職員の研修を実施してきており、本年度においても、公務員研修所において実施している初任行政研修及び課長補佐級研修を拡充するとともに、本院及び地方事務局（所）において女性職員の登用に係る管理職員の意識啓発を図るための女性職員登用推進セミナーを新たに実施することとするなど、研修の充実に努めている。

今後とも、適切な機会に効果の高い育成が図られるよう、人事院の行う育成研修の在り方や適切な技法について有識者からの意見を聴いて、より効果的な研修を実施すべく、研修体系の在り方を含めた検討を行うとともに、新たな研修技法の開発や必要とされる個別テーマについてのカリキュラム作成等に取り組んでいく。