

平成28年度における 人事管理運営方針

I 当面の人事管理の課題

我が国の構造的な課題である少子高齢化に真正面から取り組み、成長と分配の好循環を強固かつ持続的なものにするとともに、東日本大震災からの復興を更に加速させていく必要がある。これらをはじめとする諸課題に果敢に対応することにより、誰もが活躍でき、多様性の中からイノベーションが次々と生み出される、新しい経済社会システムを創る「一億総活躍」への挑戦が求められている。

このような状況の下で、国民の期待に応え、その信頼を得られるよう、内閣を支える国家公務員一人一人が、国民全体の奉仕者として、その能力を高めつつ、国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務に当たり、個人そしてチームとしても、持てる力を存分に発揮していくことが必要である。

このため、国家公務員が専門家として持てる力を最大限に発揮し、限られた資源で行政機能や政策効果が最大限発揮されるよう、能力及び実績に基づく人事管理の徹底、多様で有為な人材の確保及び育成の一層の推進、女性職員活躍と仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進、士気の確保を図ることが重要である。

特に、職員一人一人の事情に応じた多様で柔軟な働き方が可能となるよう、フレックスタイム制やテレワークの活用等による働き方改革を推進するとともに、女性職員の採用・登用についての新たな目標に向けた取組を行う。

また、府省の枠を超えた戦略的・機動的な人材配置の実現等の観点から、「国家公務員の総人件費に関する基本方針」（平成 26 年 7 月 25 日閣議決定）において、給与、退職給付、機構・定員、級別定数という、人件費に関連する制度の中長期的な運用方針を定めており、同方針に基づき、適切に運用する。

これらの観点を踏まえ、内閣人事局と各府省や人事院等が連携・協力を深めつつ、政府全体を通ずる適切な人事管理を推進し、国民の理解を得るよう努める。

II 平成 28 年度における人事管理の統一的な方針

1 能力及び実績に基づく人事管理の徹底

(人事評価制度の適正かつ公正な実施と円滑な運用の推進)

- ① 人事評価については、メリハリをつけた人事管理の基礎となるものであるとともに、人材育成上の意義を有し、あわせて、適格性審査においても活用されているところであり、人事評価制度の適正かつ公正な実施と円滑な運用のため定められた基準、方法等にのっとり人事評価を行うよう職員に対する指導を徹底する。

特に、各評語のレベルの明確化、評語付与の理由の明記等による評語区分の趣旨の徹底を行う。また、職員の能力開発やスキルアップにつなげるよう、日常の業務管理を通じた職務行動等の的確な把握、評価者と被評価者のコミュニケーションによる認識の共有化、期首・期末面談の充実等、人事評価の人材育成への一層の活用に努める。そのため、内閣人事局が実施する、全評価者を対象に制度の統一的理解の向上を目的とした e-ラーニング及び人材育成に活用する手法等を演習形式で学習する評価者講座について、職員の一層の積極的な受講を図ることなどにより、評価者訓練を着実に進める。

さらに、行政のスリム化・自主的な事業の改善、女性職員の活躍及びワークライフバランスの推進に資する働き方の改革など、時代に即した合理的かつ効率的な行政を実現するための取組に向けてとられた行動等が適切に評価されるよう徹底する。特に、当該方針の実現に当たっては、組織マネジメントの観点から、幹部職員及び管理職員が重要な役割を担っていることに鑑み、当該職員の人事評価については、この点について一層徹底する。

あわせて、制度の公正な実施を確保するため、調整者は評価者による評価について、実施権者は調整者による調整等について適切に審査を行い、必要に応じて評価者等に対する評価に反映させるとともに、苦情相談及び苦情処理が適切に機能するよう努める。

また、今後とも、運用実態を適切に把握しつつ、適正な運用の徹底や必要な見直しを行う。

(職員の任用)

- ② 人事評価の結果を適切に活用することを含め、「採用昇任等基本方針」(平成26年6月24日閣議決定)等に沿って職員の任用を行う。その際、採用年次及び合格した採用試験の種類等にとらわれない、能力及び実績に基づく人事管理のより一層の徹底を図る。

また、府省等内の人材配置、キャリア形成についても、省庁再編前の採用にとらわれず、中堅・若手職員を中心に幅広い経験を積ませるよう努める。

これらの取組を通じて、組織全体を通じた適切な人材配置を実現する。

(幹部職員の任用)

- ③ 適格性審査と任免協議の2つのプロセスから成る幹部職員人事の一元管理の下、「採用昇任等基本方針」の趣旨に沿って、内閣全体として戦略的な人事配置の実現を図る。

(管理職員の任用)

- ④ 「採用昇任等基本方針」における「管理職への任用に関する指針」に基づき、管理職員が幹部職員候補として必要な知識、経験を習得できるよう配慮しつつ、幹部職員が行う政策の企画立案、実施、組織運営等を適切に補佐する体制が構築できるよう、適切に任用を行う。

(昇給、勤勉手当)

- ⑤ 人事評価を通じた勤務実績の的確な把握並びに勤務実績を厳正に反映した昇給及び勤勉手当の支給を行う。

(勤務実績がよい場合等における措置)

- ⑥ 職員の降給、降任又は免職に関する制度の運用については、「採用昇任等基本方針」等に沿って、人事評価の結果を活用するなど、厳正に行う。

2 多様な人材の確保と育成

複雑多様化する行政ニーズに迅速かつ的確に対応できるよう、職員の採用に当たり、「採用昇任等基本方針」に沿い、多様で有為な人材を確保する。また、以下の事項に留意して、それぞれの分野で必要な能力と意欲を持った人材の確保、育成及び活用を進めるとともに、社会的要請をも踏まえた人材の採用・登用を進める。

(新規採用)

- ① 公務に期待される能力を有する多くの優秀な人材を幅広く採用できるよう、国家公務員採用試験の申込者拡大に向け、内閣人事局及び人事院と各府省等が連携・協力し、多様な対象に向けて、情報発信の強化や広報資料の充実等を通じ、国家公務員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動等を実施する。

(民間企業の経験者等の中途採用)

- ② 民間企業の経験者等を中途採用するための経験者採用試験等を積極的に活用し、多様な能力及び経験を持つ優れた人材を確保する。

(障害者の雇用)

- ③ 国の行政機関の障害者雇用を一層促進し、実雇用率の更なる上昇を図る。また、知的障害者、精神障害者（発達障害者を含む。）を対象とした職場体験実習の経験等を共有するなどして、知的障害者等が一般雇用に向けて経験を積むための「チャレンジ雇用」を推進する。

(外交実施体制充実のための多様な人材の確保)

- ④ 在外公館等における人材確保について、能力や適性、国際情勢の変化や業務の優先度を踏まえながら外務省以外の府省等からの人材の積極的な活用、民間の人材の採用等を行う。特に、大使については、経験豊かで強い人脈を有した外部人材や能力・適性のある中堅職員を積極的に起用する。また、在外公館等の勤務に必要となる外国語能力の確保及び一層の向上に努める。

(人事交流等の推進)

- ⑤ 「採用昇任等基本方針」に沿って、府省間人事交流、地方公共団体との人事交流及び官民の人材交流を推進する。

地方公共団体との人事交流については、相互・対等交流の促進を原則とする。なお、地方公共団体の職員となる場合については、各地方公共団体からの要請に基づき十分協議して行う。特に、慣例によるものを漫然と続ける、あるいは押し付けと受け取られるような人事交流を行うことのないよう、改めて徹底することとする。

官民の人材交流については、官民の関係機関の連携・協力関係の下で、企業・府省等間の交流希望情報の交換等を行うなどにより、「官から民」、「民から官」の双方向の推進・拡大に努める。なお、官民人事交流の交流派遣については、国と民間企業との間の人事交流に関

する法律（平成11年法律第224号）等の趣旨を踏まえ、「国と民間企業との間の人事交流に関する基本方針2（1）及び4（3）の運用について」（平成27年7月10日閣人人第576号）に沿って、交流派遣からの復帰後、その成果を還元することなく退職することとなるような人事運用は行わないなど、適切な実施に向けた取組を行う。

（研修）

- ⑥ 効果的な人材育成を行うため、「国家公務員の研修に関する基本方針」（平成26年6月24日内閣総理大臣決定）も踏まえ、職員のキャリア形成や中長期的な能力向上にも配慮した職務付与、上司等により日常的に行われる執務を通じての研修及び適時的確な執務を離れての研修を適切に組み合わせつつ、それらの充実と計画的な実施に努める。

また、内閣総理大臣及び関係庁の長が行う研修について、相互に連携することにより、政府全体を通じて体系的で効果的な研修が実施されるよう努める。さらに、職員に対する研修の機会の充実を図るため、内閣総理大臣及び人事院の実施する研修についても活用する。

特に、管理又は監督の地位にある職員については、行政需要の変化に的確に対応するため、政策の企画立案及び業務の管理に係る能力を向上させるよう努める。その際、公務員倫理、内閣の重要政策、管理者としての心構えと必要な知識等を理解させるとともに、その徹底を図る。また、部下の指導・育成等を適切に行うためのマネジメント能力の向上に留意するものとする。

（幹部候補育成課程）

- ⑦ 幹部候補育成課程については、合格した採用試験の種類等にとらわれることなく、一定の勤務期間経過後に、高い意欲と能力のある職員を課程対象者として選定し育成していく仕組みであることを踏まえ、幹部候補育成課程の運用の基準（平成26年内閣官房告示第1号）に基づき、多様な人材から課程対象者を選定するよう努めるものとする。

また、課程対象者に対し、内閣人事局や各府省等が実施する研修を受講する機会や、他府省等、民間企業、国際機関等又は地方での勤務その他の多様な勤務を経験する機会等を計画的に付与するなど、その適切な育成を行うものとする。

(その他の人材育成の推進)

- ⑧ その他、組織の中核である管理職による業務・組織マネジメントの重要性が増していることに鑑み、管理職のマネジメント能力向上について、内閣人事局における検討状況も踏まえつつ、その推進に努める。

また、職員の事務能率増進のため、総務省が実施する情報システム統一研修を情報システムの企画立案、管理を実施する職員に受講させる等により、職員のIT・セキュリティに関する知識・能力の計画的な向上に努める。

加えて、各府省等に対するサイバー攻撃の深刻化等に対応するため、サイバーセキュリティ・ITに係る人材の強化に向けた取組を行う。

さらに、個々の職員の自発的な能力開発を促すこととし、超過勤務の縮減の取組等も含めその環境整備に努める。

3 女性職員の活躍とワークライフバランス推進

我が国の経済社会の持続的な発展のためには、「女性の力」を最大限発揮できるようにすることが重要であり、女性職員の活躍を推進するためにも、男女全ての職員の「働き方改革」によるワークライフバランスを実現することが不可欠である。

また、ワークライフバランスの推進は、優秀な人材の確保、公務の能率的な運営はもとより、公務の持続可能性の向上の観点からも極めて重要である。

男女問わず育児や介護等を抱える職員も含め、全ての職員が責任と誇りを持って、生き生きと働けるような環境整備を行うため、「採用昇任等基本方針」、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。以下「取組指針」という。）、各府省等において策定した「女性職員活躍と職員のワークライフバランス推進のための取組計画」（以下「取組計画」という。）等に沿って、以下のとおり取り組んでいく。

(働き方改革の推進)

- ① 男女全ての職員の「働き方改革」を進めるため、取組指針を踏まえ、働き方に対する価値観・意識を改革する。

業務の効率化や職場環境の改善に向けた創意工夫をいかした優秀な

取組事例の横展開を図る。一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）の改正により、原則として全ての職員を対象に拡充されたフレックスタイム制の円滑な実施、早出遅出勤務の活用に加え、「国家公務員テレワーク・ロードマップ」（平成27年1月21日各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定）も踏まえた制度面及びシステム面からのテレワーク環境の整備等により、働く時間と場所の柔軟化を進める。

また、「働き方改革」を具体化し、集中的に取り組む期間として、7月及び8月にワークライフバランス推進強化月間を実施し、「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」、業務の効率化や職場環境の改善等具体的取組の実践、テレワークの推進強化、休暇の一層の取得促進等に取り組む。

さらに、超過勤務の縮減、休暇の取得促進等については、各府省等において、超過勤務や各種休暇の取得状況等の職員の勤務状況を部局ごとに事務次官・官房長等が直接把握した上で、超過勤務の必要性の事前確認の徹底、超過勤務縮減に向けた取組と成果に対する適切な人事評価、各府省等にまたがる調整業務の合理化・効率化、年次休暇の年間の取得目標を設定した上での計画表の活用等に取り組むことにより、徹底した削減、取得促進努力を行う。

これらの取組を通じて、「働き方改革」を総合的に進めていく。

（育児・介護等と両立して活躍できる環境の整備）

- ② 育児休業、育児短時間勤務、育児時間等の仕事と家庭の両立支援制度を利用しながら活躍できる職場環境の整備に取り組む。

その際、両立支援等のための新たな定員措置について、適切に活用を図る。

また、転勤に当たっては、本人の意向を把握し、職員の育児・介護等の事情に配慮する。

さらに、男性職員の家庭生活（家事、育児、介護等）への関わりを推進するため、大臣や事務次官、官房長等によるメッセージの発出等による職場の雰囲気醸成、職員への仕事と家庭の両立支援制度の周知等を行う。特に、男性職員の育児休業の取得について、「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定）における政府全体の目標（13%）の達成に向けて引き続き男性職員や管理職員等の意

識啓発を図るとともに、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇についても、全ての男性職員が両休暇合計5日以上取得することを目指し、強力に取得促進を図る。

(女性職員の活躍推進)

- ③ 女性職員の活躍は、「女性が輝く社会」、「男女共同参画社会」を実現し、人材の多様性をいかして、政策の質と行政サービスを向上させるという視点から、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）等も踏まえて推進する。特に、女性職員の採用・登用の拡大については、第4次男女共同参画基本計画に定める政府全体の目標及び各府省等の取組計画における目標の達成に向けて、以下の取組を進める。

女性職員の採用については、国家公務員採用試験の女性申込者・合格者の拡大に向けて、内閣人事局及び人事院と各府省等が連携・協力し、国家公務員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動等を実施する。

また、経験者採用試験等の積極的な活用、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用、育児等を理由に国家公務員を退職した女性への採用情報の提供等により、女性職員の中途採用の拡大に取り組む。

女性職員の登用については、将来指導的地位へ成長していく人材プールを確実に形成し、できる限り多くの女性職員が活躍することができるよう、内閣人事局と各府省等が連携・協力しながら、女性職員の職域の拡大や研修等を通じたキャリア形成支援と計画的な育成や、育児・介護と両立して活躍できるための改革に強力に取り組む。

4 健康の増進等

職員の勤務能率の発揮及び増進を図るため、「国家公務員健康増進等基本計画」（平成3年3月20日内閣総理大臣決定。平成28年3月2日最終改正）に基づき、職員の心身の健康の保持増進等に努める。

特に、次の①及び②については、上記基本計画に掲げる数値目標の達成に向けて取り組む。

(心の健康づくり)

- ① 職員の心の健康づくりは、管理監督者の職場マネジメント業務の一部であることから、管理職員、課長補佐、係長等に昇任した際に心の健康づくりやハラスメント防止に関する研修の受講を必修化するなど、管理監督者を対象とした研修を強化する。その際、内閣人事局が実施するe - ラーニング講習等を活用する。

また、ストレスチェック制度を適正に実施するとともに、本府省等、地方支分部局及び施設等機関等を問わず、必要とする職員が専門家に相談できる体制を整備する。

(健康増進対策)

- ② 定期健康診断等の充実、健康診断結果データを活用した対策の実施、要医療及び二次健診の対象となった職員に対する医療機関の確実な受診等の指導、喫煙対策の推進及び健康管理に関する啓発の実施に努める。

(安全管理等)

- ③ 職員の身の回り及び業務に応じた安全管理対策を推進するとともに、安全管理に関する啓発の実施に努める。

レクリエーション活動については、適正かつ効果的な実施を図る。

5 高齢化への対応

急速に少子・高齢化が進展し、労働人口も減少に向かっている中、社会の活力を維持していくためには、公務においても中高年期職員が社会の担い手として、その意欲と能力に応じ、長年培った知識・経験を有効にいかしていくことが重要である。こうした観点から、以下のとおり高齢化への対応に取り組む。

(中高年期職員の活用のための環境整備)

- ① 専門スタッフ職制度の活用、人事交流機会の拡充等をより一層進めるための環境整備を行い、中高年期の職員の多様な分野への積極的な人材活用を図る。

また、職員としての長期にわたるモチベーションの維持等に資するため、中高年期の職員のための自律的なキャリア形成支援を図る。

さらに、退職後の生活をも見据えた、自発的な生活設計の確立を支援するため、「退職準備プログラム」、「生涯生活設計プログラム」

を適切に実施する。

(早期退職募集制度の実施等)

- ② 年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等のため、早期退職募集制度の適正な運用を図る。

また、官民人材交流センターが実施する民間の再就職支援会社を活用した再就職支援についても、職員に対する周知を徹底し、より効果的な利用を促進する。

(雇用と年金の接続)

- ③ 年金支給開始年齢の62歳への引上げに当たっては、引き続き「国家公務員の雇用と年金の接続について」（平成25年3月26日閣議決定）に基づき定年退職する職員を再任用することにより対応することとし、同閣議決定に沿って、平成28年度の定年退職者等の再任用に係る希望の把握を的確に行うとともに、再任用職員に係る定員・定数上の弾力的な取扱いの活用、意欲と能力のある人材を積極的に活用できる環境の整備や能力・実績主義に基づく信賞必罰の人事管理の徹底等により、再任用制度の円滑な運用を図る。今後、再任用職員の増加が見込まれる中、内閣人事局及び人事院と各府省等が連携・協力して再任用職員の能力及び経験をより一層本格的に活用するための方策の検討に取り組む。

6 綱紀の肅正と倫理の向上

(公務への取組姿勢)

- ① 職員一人一人が自らのミッションを自覚して業務に取り組み、利用者の利便を考慮した手続の簡素化など、国民の満足度が高く、効率的で質の高い行政の実施に努めるとともに、近年の情報セキュリティをめぐる情勢等を踏まえ、情報を適切に管理し、適正に職務を遂行するよう意識の改革を促す。特に、約款による外部サービスを、機密情報を扱う業務に利用することのないよう、各府省等の情報セキュリティポリシーの遵守を職員に徹底する。

(服務規律の確保)

- ② 行政及び公務員に対する国民の信頼が何より重要であることから、守秘義務の遵守や、勤務時間の管理をはじめとする厳正な服務規律の確保を図る。法令等に違反する行為に対しては、懲戒処分や刑事告発

を含めた厳正な措置を執る。

また、「国家公務員の株式の取引について」（平成7年9月28日事務次官等会議申合せ）の趣旨を踏まえ、引き続き各府省等において、国民の疑念を招くような株式の取引が行われないよう徹底するものとする。

さらに、ソーシャルメディアの利用に係る問題事案の再発防止を期する観点から、「国家公務員のソーシャルメディアの私的利用に当たっての留意点」（平成25年6月総務省人事・恩給局）も参考に、必要に応じ、職員への注意喚起、内規の制定、研修の実施など適切な措置を講ずるものとする。

（公務員倫理の向上）

- ③ 利害関係者との間の行為の規制等を定めた国家公務員倫理法（平成11年法律第129号）及び国家公務員倫理規程（平成12年政令第101号）の周知徹底と適正な運用により、また、「標準職務遂行能力について」（平成21年3月6日内閣総理大臣決定）において、職員が職務を遂行する上で発揮することが求められる能力の一つとして「倫理」が定められていることも踏まえ、公務員倫理の向上に努める。

7 適正な退職管理の推進

退職管理に関する各種政府方針等に沿って、以下のとおり適正な退職管理を推進する。

（再就職に係る国家公務員法の運用）

- ① 再就職等規制を厳格に遵守し、職員に対し、当該規制について指導・周知の徹底を図るとともに、規制の実効性をより高めるため、退職公務員に対しても、当該規制について周知を図るように努める。また、職員に対し、再就職情報の適切かつ速やかな届出について指導・周知の徹底を図るなど、適切に事務を遂行する。

その際、特に以下の点を踏まえ、再就職の適正化を図る。

- ・ 利害関係企業等への求職活動の禁止などの国家公務員法に規定する再就職等規制及び届出制度について職員に対して周知徹底する。特に、任期付職員や官民人事交流で採用された職員、再任用職員（短時間再任用を含む。）に対しても適切に周知する。

- ・退職を控えた職員については、在職中の求職活動の有無を確認するとともに、再就職の約束をした場合の届出の徹底を図る。
- ・任命権者に提出された届出については個別に内容を確認するとともに、再就職等規制違反が疑われる事例があった場合には必要な調査を行う。

また、再就職等規制違反が疑われる事例については、再就職等監視委員会と適切に連携を図るとともに、内閣人事局に対し適時に情報共有を行う。

(任命権者による再就職適正化のための措置の実施等)

- ② 独立行政法人、特殊法人、政府関連公益法人等における理事長等のポスト並びに独立行政法人及び特殊法人の非人件費ポストに係る各種政府方針等を踏まえ、再就職適正化のための措置を実施する。また、「特殊法人等整理合理化計画」（平成13年12月19日閣議決定）、「公務員制度改革大綱」（平成13年12月25日閣議決定）等に基づく独立行政法人等の役員に就いている退職公務員等の状況に関する調査その他の内閣総理大臣等が行う調査に積極的に対応する。

8 労務管理の充実

公務を取り巻く環境がますます厳しくなることが予想される中、勤務条件に関する職員のニーズの把握に努め、より一層労使が真摯に向き合い、相互の信頼関係の醸成に努めるものとする。

中央・地方を通じた統一的な労務管理の実施を図るため、労務管理体制、連絡体制等の整備、労務管理担当職員の連携の強化、労働関係判例の分析結果の共有等に努める。また、職員団体との交渉におけるルールの適正な適用、違法・不当な活動に関する厳正な対応等、正常な労使関係の維持に努める。

特に、「職員団体の活動に係る国家公務員の服務規律の確保等について」（平成21年8月26日総務事務次官通知）に基づき、勤務時間中の交渉については、職務専念義務を免除する際の手続を確実に行わせるなど、その厳格な適用を図るとともに、交渉に出席した職員の氏名等の把握に努めるものとする。また、職員団体との交渉の概要の公表について、透明性向上の観点から引き続いて行うよう努めるものとする。

9 非常勤職員の処遇改善の取組の推進

非常勤職員の給与については、常勤職員の給与との権衡を考慮して支給することとされていることに鑑み、「一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について（通知）」（平成20年8月26日給実甲第1064号）を踏まえた給与の支給に努める。また、非常勤職員の休暇等に関する各種規定等に沿って、育児休業制度や夏季年次休暇の付与等を適正に運用する。

このうち、期間業務職員制度については、公募を原則とした採用や、業務遂行上、必要かつ十分な任期の設定、適切な方法による能力の実証など、適正な運用に努める。

なお、こうした非常勤職員の処遇について、地方支分部局等も含めて十分に制度を周知するとともに、その実態を把握するものとする。

10 その他の人事管理施策

（東日本大震災により重大な被害を受けた地方公共団体への人的支援）

- ① 東日本大震災により重大な被害を受けた地方公共団体への人的支援に当たっては、引き続き地方公共団体の要望を踏まえ適切な職員を迅速に派遣するよう努める。

（人事・給与等業務・システムの最適化）

- ② 人事・給与等業務・システムの最適化について、今後改定する「人事・給与等業務・システム最適化計画」（平成16年2月27日各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定。平成24年1月17日最終改定）及び「人事給与業務効率化に向けた改善計画」（平成27年3月27日人事給与業務効率化推進会議決定。平成27年8月7日改定）に基づき、業務改革を進め、ITの活用等による抜本的な効率化を実現するための取組を推進し、平成28年度中に全ての府省等が、人事・給与関係業務情報システムに移行を行うことを目指す。