

平成 30 年度における人事管理運営方針について

〔平成 30 年 3 月 28 日  
内閣総理大臣決定〕

平成 30 年度における人事管理運営方針を別紙のとおり定める。

# 平成30年度における 人事管理運営方針

平成30年度において、内閣人事局と各府省や人事院等が連携・協力を深めつつ、政府全体を通じ統一的な人事管理を推進するため、「平成30年度における人事管理運営方針」を次のように定める。

## 1 能力及び実績に基づく人事管理の徹底

採用年次、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を徹底するため、以下のとおり、各種制度を的確に運用する。

(人事評価制度の適正かつ公正な実施)

(1) 人事評価については、メリハリを付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、制度の適正かつ公正な実施と円滑な運用のため、以下のとおり取り組む。

① 定められた基準、方法等制度の基本を踏まえた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り、評語区分の趣旨に沿った評価が行われるよう取り組む。また、期首・期末面談の確実な実施を通じ、評価者と被評価者のコミュニケーションを図ること等により、人事評価の人材育成への一層の活用を図る。

そのため、内閣人事局が実施する、評価者の目線合わせや人材育成に活用する手法等を体得するための評価者訓練について、内閣人事局と各府省等は協力し、職員の一層の積極的な受講を図る。

② 本府省等、地方支分部局及び施設等機関等の課室長級以上の職員が、「「管理職のマネジメント能力に関する懇談会」報告書」（平成29年3月21日公表。2（7）において「懇談会報告書」という。）において整理されたマネジメント行動（管理職が適切なマネジメントを行うために執るべき行動）のうち、ワークライフバランスに資する効率的な業務運営、良好な職場環境づくり等に向けた行動を執り、実績を上げているかについて、適切に能力評価及び業績評価を行う。

また、本府省等課室長級職員が、マネジメント行動を実際に執っているかについて、適切な能力評価を行う。

- ③ 人事評価に関する苦情相談及び苦情処理が適切に機能するよう努めるとともに、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。

(任用)

- (2) 職員の任用に当たっては、組織全体を通じ適材適所の人事運用が徹底されるよう、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)等に沿った取組を進める。

幹部職員については、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。

管理職員については、「採用昇任等基本方針」に基づき、管理職員が幹部職員候補として必要な知識及び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)

- (3) 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。

(勤務実績がよくない場合等における措置)

- (4) 職員の降給、降任又は免職に関する制度の運用について、「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。また、勤務成績が著しく不良な職員の措置については、適切な対応を行うこととし、必要な場合には研修も含めて実施する。

(能力及び実績に基づく人事管理の更なる徹底)

- (5) 能力及び実績に基づく人事管理の徹底を目指した国家公務員法等の一部を改正する法律(平成19年法律第108号)の施行から平成31年4月で10年目の節目を迎えることを踏まえ、定年の引上げに関する議論の状況等にも留意しながら、内閣人事局においては、各府省等と連携しつつ、現状や課題の把握を行い、それを踏まえた方策を検討する。

## 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」に沿って、多様で有為な人材を確保

する。

広い視野を持った人材を育成するため、省庁再編前の採用にとらわれない人事運用を行うとともに、中堅・若手職員を中心に幅広い職務経験を付与するよう努める。

あわせて、年々複雑高度化する行政課題に対応するためには、これまで以上に、職員が専門能力を身に付けることが必要となり、特に多様な職務経験を通じ広い視野を持つ人材の育成を行う場合であっても、特定の分野の職務に強みを持てるような育成を行い、専門能力を身に付けられるようにする必要があると考えられる。このため、本人の適性を踏まえつつ、長期的な視野に立った人事配置・職務付与や研修を実施し、計画的な人材育成・能力開発を行うよう努める。その際、職員が主体的に能力開発や研鑽に努め、長期的にモチベーションを維持していけるよう、自らのキャリアプランについて考える機会の付与や、本人のキャリアプランに関する意向を踏まえた人材育成を行うなど、主体的なキャリア形成の支援を図る。

また、以下の事項にも留意して、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・登用等を進める。

さらに、性的指向や性自認に関し、各府省等の人事担当者向けに内閣人事局が実施する研修等によって理解を促進する。

(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、ホームページやSNS (Social Networking Service) などによる情報発信の強化や、説明会の企画、参加などの取組を通じ、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。

あわせて、内閣人事局において、各府省等のニーズを踏まえ、政府一体となって実施することで、より効率的又は効果的となる取組等について検討を進め、各府省等との連携を一層強化した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) 多様な能力及び経験を持つ優れた人材を確保するため、民間企業の経験者等の中途採用についても積極的に取り組む必要があることから、経験者採用試験の活用や、公募情報の発信の強化、業務説明会の開催

などの広報活動に積極的に取り組む。

内閣人事局においても、中途採用市場における国家公務員の中途採用に関する認知度の一層の向上を図るとともに、各府省等が優れた人材を中途採用できるよう新たな情報発信について検討を行う。

(障害者の雇用)

- (3) 平成30年4月から引き上げられる障害者の法定雇用率（平成30年4月2.5%。2021年4月までには、更に0.1%引上げ）の達成に向け、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、主に知的障害者、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の共有などにより、「障害者基本計画」（平成25年9月27日閣議決定）に定められている「チャレンジ雇用」について、一層の推進・拡大に取り組む。

(人事交流等の推進)

- (4) 「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。

また、民間から非常勤職員として採用する場合には、公務の公正性を確保するため、国家公務員の服務に関する規律を遵守させるとともに、当該非常勤職員の配置や従事する業務等に配慮しつつ、適切な人事運用に努める。

(研修)

- (5) 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、執務を通じての研修及び執務を離れての研修について、充実を図るとともに、長期的な視野に立った職務付与と適切に組み合わせるなど、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、職員に対する人事評価やマネジメント能力向上を始めとする必要な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。

(幹部候補育成課程)

- (6) 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。

課程対象者が、所管行政に係る専門性、政策の企画立案及び業務の管理に係る能力等の職務遂行能力を効果的かつ効率的に修得できるよう、計画的な人事配置方針の下、適時適切な業務に従事させるものとする。

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公共団体における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。

(管理職のマネジメント能力の向上)

- (7) 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、「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)、「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」(平成28年7月29日内閣官房内閣人事局決定)及び懇談会報告書を踏まえ、内閣人事局及び各府省等において、マネジメント行動とはどのようなものであるかについて、「管理職に

求められるマネジメント行動のポイント」(平成29年内閣人事局発行)等も用いつつ、管理職に対し改めて周知するとともに、マネジメント能力を向上させるために必要な研修を実施する。

また、各府省等は、管理職のマネジメント能力の発揮状況について気付きを促すことにより管理職のマネジメント能力の向上を図るため、平成31年度までに少なくとも本府省等課室長級職員を原則として多面観察の対象とすることも視野に入れ、必要な取組を行う。

地方支分部局・施設等機関等の管理職についても、内閣人事局及び各府省等において、本府省等における取組を参考に、マネジメント能力の向上を図るために必要な取組を実施する。

(高度の専門性を有する人材の育成・活用)

- (8) 社会経済情勢や国際情勢等の急速な変化に対応し、政府の政策対応能力を一層向上させるため、専門スタッフ職制度も活用して、特定の行政分野における高度の専門性を有する人材の計画的な育成を行うとともに、当該分野に長年従事し高度の専門性を有する人材を有効に活用する。

(その他の人材の確保と育成)

- (9) 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な外国語能力の確保及び一層の向上に努める。

総務省が実施する情報システム統一研修の適切な受講など、「政府機関におけるセキュリティ・IT人材育成総合強化方針」(平成28年3月29日サイバーセキュリティ対策推進会議(CISO等連絡会議)・各府省情報化統括責任者(CIO)連絡会議決定)に基づき策定した「セキュリティ・IT人材確保・育成計画」の着実な実施等により必要な人材の確保・育成を図る。

「統計改革推進会議最終取りまとめ」(平成29年5月19日統計改革推進会議決定)を踏まえ、証拠に基づく政策立案(EBPM)及びそれを支える正確で有用な統計等データの整備を推進するための人材の確保・育成に向けた必要な取組を行う。



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 「働き方改革」と女性職員の活躍の推進

優秀な人材の確保、公務の能率的な運営、更には公務の持続可能性の向上を図る観点から、「働き方改革」によるワークライフバランスの推進は極めて重要である。

また、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。

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」、「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」、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」（（3）において「取組計画」という。）、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）等に沿って、以下のとおり取り組む。

その際、ワークライフバランスの確保を図るために現状行われている取組について、個々の職員の意識、受止め、改善ニーズ等を把握し、課題を整理して的確に対応していくことで、一層効果的に進める。

（「働き方改革」の推進）

（1）「働き方改革」を総合的に進めるため、以下のとおり取り組む。

- ① 大臣や事務次官、官房長等からの継続的なメッセージの発出により、働き方に対する価値観・意識を改革する。また、管理職においても積極的なマネジメント行動を執ることを通じて、「働き方改革」を着実に推進する。
- ② 業務の効率化や職場環境の改善を図るための創意工夫をいかした優秀な取組事例を共有し、そのうち効果的な事例について各府省等が実践するなど、横展開を図る。

平成30年度を目途に、審議会や幹部会議等における資料の原則ペーパーレス化を進めるとともに、例えば、審議会等の議事録作成に

当たって必要に応じて音声データを自動で文字データに変換するソフトを活用するなど、業務効率化を図る。

「働き方改革」を通じた生産性の向上を一層推進していくため、内閣人事局において、新たな技術等を活用した業務の効率化に取り組む。各府省等においては、オフィス改革等を通じて、デジタル・ワークスタイルを実現するための環境整備を推進する。

- ③ 働く時間と場所の柔軟化を進めるため、フレックスタイム制の円滑な運用、早出遅出勤務の活用を図るとともに、テレワークについて以下のとおり取り組む。

ア 2020年度までに、必要な者が必要な時にテレワーク勤務を本格的に活用できるようにするとともに、リモートアクセス機能の各府省等での導入を実現するため、計画的な環境整備を行う。

イ テレワークを行っている職員であっても職場で勤務する場合と同様に業務を遂行できるよう、各府省等内で行われる会議への遠隔参加（Web会議）が可能となる環境を順次整備する。

ウ テレワーク・デイズ、テレワーク月間等の機会を捉え、職員によるテレワークの実施を推進する。特に職員がテレワークを行うに当たっては、管理職員の理解が重要であることから、各管理職員がテレワークを実施することを目指す。

- ④ 「働き方改革」に具体的かつ集中的に取り組むため、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、当該月間において「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の実践、フレックスタイム制の活用促進や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。

- ⑤ 長時間労働の是正については、民間の制度改正を踏まえ、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、より実効性ある対策を検討する。また、徹底した超過勤務の縮減及び休暇の取得促進等を行うため、各府省等において、以下のとおり取り組む。

ア 職員の勤務状況（超過勤務や休暇取得等の状況）を部局ごとに事務次官・官房長等が直接定期的に把握する。

イ 超過勤務を実施する際にその理由・見込時間等を上司が把握することや、事務・事業の必要性について見直しを行い業務量の抑制に努めることなど、「国家公務員の労働時間短縮対策につい

て」（平成4年12月9日人事管理運営協議会決定。平成28年9月14日改正）に基づき、勤務時間の適切な管理や業務改善等を更に徹底する。また、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の実施、国会関係業務を始めとした各府省等にまたがる調整業務の合理化及び効率化に取り組む。

ウ 年次休暇の取得促進に向け、職員による年間の取得目標の設定及び計画表の活用等に取り組む。また、法律案の作成、予算案の作成、行事の準備等一定程度繁忙な期間が継続するプロジェクトに従事した職員に対しては、当該プロジェクトの終了後に、連続休暇の取得を促す。

職員が家族の記念日やプレミアムフライデー、キッズウィーク等に合わせた年次休暇を取得しやすい環境の整備に努める。

（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、介護休暇、介護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。

両立支援制度利用後に職場復帰する職員の配置や、転勤を伴う職員の異動に当たっては、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。

また、男性職員の家庭生活（家事、育児及び介護等）への関わりを推進するため、大臣や事務次官、官房長等がメッセージを発出すること等により、職場の雰囲気醸成、管理職員に対する意識啓発、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は、「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%）の確実な達成に向けて男性職員や管理職員等の意識啓発を強化するとともに、「男の産休」（配偶者出産休暇及び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、幹部職員自らが取得を促すなど積極的に関与することにより、一層強力に取得促進を図る。

さらに、介護については、今後、介護に関わる職員が増加していくと見込まれ、職員が介護を理由として退職することなく、仕事と介護を両立して活躍できる職場環境整備を推進するため、家族等の介護に

直面したときの対応、仕事と介護の両立支援制度、介護保険サービスの利用などに関する知識・情報の提供を行う。

これらの両立支援制度を職員が利用しやすい環境を整備するための定員（国家公務員のワークライフバランス推進のための定員）措置について、産前・産後休暇、育児短時間勤務、育児時間に加え、新たに介護休暇、介護時間を取得する場合にも活用できることとされたことを踏まえ、その積極的な活用を図る。

（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。

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 女性職員の登用については、将来指導的地位に登用される女性の候補者を確実に育成し、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・介護等と両立して活躍できるための改革に強力に取り組む。

#### 4 高齢期の職員の活用

平均寿命が伸長し、少子高齢化が進む中、高齢者が活躍することは今後の社会の活力を維持していくために重要であり、公務においても、知識、

技術、経験等の豊富な高齢期の職員の最大限の活用を目指すことは、人的資源の有効活用、複雑高度化する行政課題への的確な対応などの観点から、重要な意義を有するものであることに鑑み、以下のとおり取り組む。

(定年引上げに係る検討)

- (1) 公務員の定年の引上げについては、「経済財政運営と改革の基本方針2017」(平成29年6月9日閣議決定)を受け、国家公務員の定年の引上げについて具体的な検討を進め、平成30年2月に論点を整理したところであり、今後、人事院における検討を踏まえた上で内閣人事局等において具体的な制度設計を行う。また、各府省等においても、高齢期の職員が公務において培った専門的な知識、技術、経験等をいかせる具体的な職務や、定年引上げに係る検討に併せて、今後の人事管理・人事計画について検討を行う。

(再任用職員のより一層の活用)

- (2) 「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)に沿って再任用制度の円滑な運用を図るとともに、定年引上げに係る検討の状況も踏まえ、各府省等の実情に応じ、以下の取組を行い、再任用職員の能力及び経験のより一層の活用を進める。

- ① 再任用職員が特定の業務に限定されることなく幅広い業務を担うとともに、特定の部局や官署に偏ることなく多様な配置がなされるよう努める。また、「働き方改革」の推進を通じて、再任用職員を含めた多様な人材が働きやすい職場環境の整備に努める。
- ② 再任用職員に対し、面談等の機会を通じて期待する役割を明確に示す、勤務成績を的確に反映させた勤勉手当の支給を行うこと等により、そのモチベーションの維持に努める。
- ③ フルタイム勤務での再任用については、中長期的な視野に立ち、今後の再任用職員の増加見込みを踏まえ、適切な新規採用の確保等職員の年齢別構成の適正化も図りながら人事管理上の工夫の検討・実施も含め、計画的に取り組む。
- ④ 定年退職を間近に控えた職員だけでなく、より幅広い中高齢期の職員に対し、再任用に関する情報の提供を行うとともに、再任用後のキャリア転換が適切に行われることを目的とする意識改革のための支援を図る。

(早期退職募集制度の実施等)

(3) 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。

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。

## 5 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、以下のとおり職員の心身の健康の保持増進等に努める。

(心の健康づくり及びハラスメント防止)

(1) 職員の心の健康づくり及びハラスメント防止は、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、管理監督者を対象とした研修を強化する。内閣人事局が実施するeラーニング講習等を活用することなどにより、心の健康づくりに関する研修及びハラスメント（例：性的指向・性自認に関する偏見に基づく言動を含めたセクシュアル・ハラスメント、いわゆるパワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等）の防止に関する研修の受講を管理職員、課長補佐、係長等に昇任した際に必修化することにより、その受講率100%達成に努める。

職員に対しメンタルヘルスケアやハラスメント防止策等を整理した冊子を配布すること等により、心の健康づくりやハラスメント防止に関する啓発を積極的に実施する。

心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）を受ける機会を全ての職員に付与するとともに、高ストレス者として面接指導の対象となった職員に面接を受けるよう勧奨し、当該職員の健康を保持するために必要な措置を実施する。あわせて、ストレスチェックの結果を医師等に一定規模の集団ごとに分析させ、職場におけるストレスの状況及びその原因の把握に努め、必要に応じ、職場環境の改善を行う。

本府省等、地方支分部局及び施設等機関等を問わず、心の健康づくりに関する相談を必要とする職員が専門家に相談できる体制の整備率100%達成に努める。あわせて、ハラスメント防止に関する苦情相談

を受ける職員の配置等を行う。

全職員に占める精神及び行動の障害による長期病休者率が横ばいで減少に転じていない状況を踏まえ、職員の円滑な職場復帰や再発防止のため、職場復帰事例に関する情報共有及び支援策の検討を行う。

(健康増進及び安全管理)

- (2) 定期健康診断等を充実させるとともに、その結果、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により、当該職員の受診率100%達成に努める。

特に医療機関の受診等の必要性を整理した冊子を職員に配布すること等により、医療機関の受診等を必要とする職員に対する受診の啓発を積極的に実施する。

健康診断結果データを活用した保健指導及び超過勤務の縮減などの健康増進対策の実施、受動喫煙防止や禁煙支援などの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。

長時間勤務により面接指導が必要となった職員に対して当該措置を確実に実施するなど、職員の健康管理の一層の充実を図る。

職員の身の回り及び業務に応じた職場の整理整頓や作業環境の点検整備を実施するなど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。

(厚生施策等)

- (3) 職員の在職中から退職後にわたる人生をより充実したものとするため、家庭経済設計などの情報を提供し、職員自らが生活設計を行うことを支援する(例:「退職準備プログラム」及び「生涯生活設計プログラム」の実施、つみたてNISAやiDeCoの活用による資産形成の促進等)。

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。

## 6 綱紀の粛正と倫理の向上

(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始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。

「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ぬよう徹底するものとする。

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し、政府一体となって再就職等規制違反の再発防止を図り、公務への国民の信頼を確保する。

(再就職に係る国家公務員法の運用)

- (1) 「国家公務員の再就職等規制の遵守の徹底等について」(平成29年12月15日内閣官房内閣人事局長通知)等を踏まえ、以下の取組を適切に実施することにより、職員に対して再就職等規制(営利企業等に対するあっせんの禁止、利害関係企業等への在職中の求職活動の禁止



等)の厳格な遵守を徹底し、再就職の適正化を図る。

- ① 国家公務員法(昭和22年法律第120号)に規定する再就職等規制及び届出制度について、内閣人事局が作成したリーフレット等を活用し、あらゆる機会を捉えて、地方支分部局等の職員、任期付職員、国と民間企業との間の人事交流に関する法律で採用された職員及び再任用職員(再任用短時間職員を含む。)を含め職員に対する周知を徹底する。また、規制の実効性をより高めるため、退職公務員及び企業・団体に対しても、再就職等規制や届出制度について周知を図るよう努める。
- ② 職員に対し、再就職情報の届出に係る期限等の周知を図り、適切かつ速やかな届出について徹底を図る。
- ③ 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。
- ④ 再就職の経緯をより詳しく把握するため、平成30年1月に再就職情報の届出事項を拡充したところであり、任命権者に提出された届出については、再就職等規制違反の疑いの有無の確認を徹底して行う。
- ⑤ 再就職等規制違反が疑われる事例があった場合には、速やかに再就職等監視委員会へその旨を報告し、国家公務員法に基づく必要な調査を行うとともに、再就職等監視委員会へその報告を行う。あわせて、内閣人事局に対し適時に情報提供を行う。

(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)、「国家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。

(官民人材交流センターの活用方策の検討等)

- (3) 官民人材交流センターが実施する、職員の能力や適性に応じた再就職を行うための活動に資する再就職準備セミナー等を積極的に活用する。

内閣人事局等において、より公正・透明な再就職を通じて、公務部門で培ってきた能力や経験を活用する観点から、同センターの一層の活用方策について検討を行う。

## 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。

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。

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 非常勤職員の制度の適正な運用及び処遇改善の取組の推進

非常勤職員の採用に際しては、勤務条件並びに職務内容に関する説明の方法及び内容について統一を図る観点から、「非常勤職員採用予定者に対する勤務条件等の説明について」（平成28年12月14日人事管理運営協議会幹事会申合せ）に基づき、採用予定者に対し、勤務条件等を適切かつ明確に説明するものとする。

また、期間業務職員の制度については、公募を原則とした採用、業務の遂行に必要なかつ十分な任期の設定、適切な方法による能力の実証を行うなど、適正な運用に努める。

非常勤職員の給与については、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。）及び「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。平成29年7月12日一部改正）

に基づき、常勤職員の給与との権衡を考慮した適正な支給に努める。

特に「国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて」（平成29年5月24日人事管理運営協議会幹事会申合せ）において、特別給（期末手当／勤勉手当）に相当する給与を支給すること、給与改定について、常勤職員に準じた改定を基本としつつ、当面は、遅くとも一般職給与法の改正法が施行される月の翌月の給与から改定すること等について申し合わせているところであり、本申合せに沿って非常勤職員の処遇改善を進めていく。その際には、「「非常勤職員の勤務実績把握方法の例」について」（平成29年12月26日閣人人第939号）も参考の上、職務の内容、勤務形態、任期等の実態に合わせて、非常勤職員の勤務実績を適切に把握するものとする。

非常勤職員の休暇等については、関連する法令・通知に沿って、夏季年次休暇、介護休暇、育児休業等に係る制度を適正に運用する。

## 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・給与関係の業務・システム改革については、「人事給与業務効率化に向けた改善計画」（平成27年8月7日人事給与業務効率化推進会議決定）及び「人事・給与等業務・システム最適化計画」（平成29年2月28日各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定）に基づき、引き続き、業務改革（BPR（Business Process Reengineering））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行う。