

平成30年度における人事管理運営方針について①

「人事管理運営方針」の位置付け

- 人事管理運営方針は、国家公務員法（昭和22年法律第120号）第18条の2第2項に基づき、年度ごとに内閣総理大臣決定をしている、各府省を通じた人事管理の統一方針

(※) 国家公務員法第18条の2第2項

「内閣総理大臣は、…各行政機関がその職員について行なう人事管理に関する方針、計画等に関し、その統一保持上必要な総合調整に関する事務をつかさどる。」

《平成30年度人事管理運営方針の全体構成》

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・公正な実施／適材適所の人事運用／能力・実績に基づく人事管理の更なる徹底 等

2 多様な人材の確保と育成

新規・中途採用(積極的な広報活動等)／人事交流等の推進／研修の計画的な実施／幹部候補育成課程を通じた人材育成／管理職のマネジメント能力の向上／高度専門人材の育成・活用 等

3 「働き方改革」と女性職員の活躍の推進

働き方改革の推進／育児・介護等との両立支援／女性職員の活躍の推進

4 高齢期の職員の活用

定年引上げに係る検討／再任用職員のより一層の活用 等

5 健康の増進等

心の健康づくり・ハラスメント防止／健康増進・安全管理 等

6 綱紀の粛正と倫理の向上

服務規律の確保／公務員倫理の向上 等

7 適正な退職管理の推進

再就職に係る国家公務員法の運用／官民人材交流センターの活用方策の検討 等

8 労務管理の充実

9 非常勤職員の制度の適正な運用・処遇改善の推進

10 その他の人事管理施策

平成30年度における人事管理運営方針について②

《平成30年度人事管理運営方針の主なポイント》

① 能力及び実績に基づく人事管理の更なる徹底

- ✓ 定年引上げの議論等にも留意しながら、能力・実績に基づく人事管理の更なる徹底に向けて、内閣人事局において、各府省等と連携しつつ、現状や課題を把握し、必要な方策を検討する。

② 管理職のマネジメント能力の向上

- ✓ 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^(注)の対象とすることも視野に入れ、必要な取組を行う。

(注) 例えば「適時・適切な判断」「部下のワークライフバランス確保」「コンプライアンス意識の醸成」等の項目について、部下職員等が上司職員の観察を行い、その集計結果を上司職員に伝達する取組。上司職員に対し、自身の姿勢・言動が周囲の部下職員にどのように受け止められ、どのような影響を与えているか等を認識させることで、自身のマネジメント上の強み・弱みについて「気づき」を与えることが目的。

③ 職員の専門能力の涵養

- ✓ 複雑高度化する行政課題に対応するためには専門能力を身に付ける必要があり、特定の分野の職務に強みを持てるような育成を行う必要があるため、以下の取組を行う。

- ・ 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・研修
- ・ 職員自身が主体的に能力開発等に努めていけるよう、主体的なキャリア形成の支援
(例：自らのキャリアプランについて考える機会の付与、本人の意向を踏まえた人材育成の実施など)

平成30年度における人事管理運営方針について③

④ 働き方改革と女性活躍の推進

- ✓ 男女問わず育児や介護等を抱える職員も含めて、公務で活躍していくためには、全ての職員の「働き方改革」によるワークライフバランスの実現が不可欠であり、「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）」「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）」「働き方改革実行計画（平成29年3月）」等の方針に沿って以下の取組を推進する。

大臣等が継続的にメッセージを発出することによる職員の意識改革 / 審議会等資料の原則ペーパーレス化 / 2020年度までにテレワーク・リモートアクセス環境の計画的整備 / テレワーク・デイズ等に職員（特に管理職員）のテレワーク実施 / フレックスタイム制の活用促進 / 長時間労働の是正に向けたより実効性ある対策の検討 / 勤務時間の適切な管理等の更なる徹底 / 年休取得促進 / 「男の産休」の一層強力な取得促進 / 両立支援制度利用後の職場復帰や転勤等の人事異動に当たっての本人の意向等への配慮 / 女性職員の採用・登用の拡大 など

- ✓ その際、現状の取組について、個々の職員の受止め、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。

⑤ 心身の健康の保持・増進

- ✓ 長時間勤務する職員に対し、必要となる面接指導を確実に実施するなど、健康管理の一層の充実を図る。
- ✓ 全職員に対し「ストレスチェック」^(注)の受診機会を付与し、
 - ・ 高ストレス者となった職員に対し、面接指導を受けるよう勧奨等を行う。
 - ・ 「ストレスチェック」の結果について、医師等に一定規模の集団ごとに分析させ、職場のストレスの状況と原因の把握に努めるなど、職場環境の改善に活用する。

(注) 職員の心理的な負担の程度を把握するための検査

⑥ 定年引上げに係る検討

- ✓ 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。
- ✓ 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、経験等を活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する。

平成30年度における人事管理運営方針について④

⑦ 適正な退職管理の推進

- ✓ 「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の厳格な遵守を徹底し、再就職の適正化を図る。
 - ・ 職員、退職公務員、企業・団体に対する再就職等規制・届出制度の周知
 - ・ 平成30年1月に再就職情報の届出事項が拡充されたことも踏まえ、提出された届出について再就職等規制違反の疑いの有無の確認の徹底
 - ・ （再就職等規制違反が疑われる事例があった場合）速やかに再就職等監視委員会へ報告。国家公務員法に基づく必要な調査を実施し、再就職等監視委員会へその結果の報告、内閣人事局へ適時の情報提供
- ✓ 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・経験を活用する観点から、内閣人事局等において、官民人材交流センターの一層の活用方策について検討する。

⑧ 非常勤職員の処遇改善

- ✓ 「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月各府省申合せ）」に沿って以下の取組を行うことで、非常勤職員の処遇改善を進めていく。
 - ・ 特別給（期末手当／勤勉手当）に相当する給与の支給
 - ・ 常勤職員に準じた給与改定を基本としつつ、当面は遅くとも改正給与法施行の翌月の給与から改定 など

⑨ 官民の人材交流の適切な実施

- ✓ 民間から非常勤職員として採用する場合に、公務の公正性を確保するため、
 - ・ 服務に関する規律を遵守させ、
 - ・ 当該非常勤職員の配置や従事する業務等に配慮するなど、
適切な人事運用に努める。