

令和2年度における人事管理運営方針について

〔令和2年3月31日〕  
〔内閣総理大臣決定〕

令和2年度における人事管理運営方針を別紙のとおり定める。

# 令和2年度における 人事管理運営方針

令和2年度において、内閣人事局と各府省等や人事院等が連携・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、「令和2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と円滑な運用)

(1) 人事評価について、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、「人事評価における能力・実績主義の更なる徹底に向けた取組について（通知）」（令和元年7月29日内閣官房内閣人事局人事政策統括官通知）に基づき、当該通知において示された各評語に該当する具体的な行動例、職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績が「通常」のものと認められる場合はB/b（通常）評価が付与されること等を踏まえた評語区分の正確な理解、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、評価者及び調整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のカリキュラムを見直すとともに、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促し、厳正な評価の実施を図る。

② 各職員の業績評価に係る目標を、組織のミッションに基づき的確に設定するため、本府省局長等の職務内容（組織のミッション）と、局長等が当該職務を遂行する上で果たすべき役割をあらかじめ明示し、これを適切にブレイクダウンする形で局長等以下の職員の業績評価に係る目標を設定する。

また、各職員の目標設定に当たっては、事後にその成否を判断できるようにするため、「何を」「いつまでに」「どの水準まで」「どのように（方法・手段）」について、できる限り具体的に記載することを徹底する。

- 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) 幹部職員及び管理職員を含めた職員の任用について、「採用昇任等基本方針」（平成26年6月24日閣議決定）等に沿って適材適所の人事配置を行う。

（昇給、勤勉手当）

- (3) 昇給及び勤勉手当の支給について、人事評価を通じて的確に把握された勤務実績を厳正に反映させる。

（勤務実績がよくない場合等における措置）

- (4) 勤務実績がよくない職員の降給、降任又は免職に関する制度について、「採用昇任等基本方針」等に沿って厳正に運用する。

その際、勤務成績が著しく不良な職員に対しては、「成績不良者の能力・意欲向上マニュアル」（平成26年4月総務省人事・恩給局）も参考にして、「モラル・サポート電子テキスト（DVD）」を通じた当該職員の上司の指導力向上を図るなど、能力・意欲向上に向けた適切な措置を講ずる。

さらに、評価結果を活用して能力・実績主義を徹底する観点から、最下位（D）の評価だけでなく、下位（C）の評価が付された職員についても、勤務成績改善がみられない場合に分限降任の対象とすることとし、内閣人事局は、令和2年前半を目途に具体的な手続等を明確化する。

（能力及び実績に基づく人事管理の更なる徹底）

- (5) 内閣人事局は、現在国会提出中の国家公務員法等の一部を改正する法律案が成立した場合には、公布後速やかに、有識者による検討体制を設け、評語の分布状況の調査、職員に対する人事評価に関する意識調査、民間企業からのヒアリングなども行いつつ、よりきめ細かく偏ることなくバランスの取れた評価を行えるように評語区分を現行の5段階からより細分化することや、評価結果や評語分布状況などの情報

の管理・活用の在り方について検討し、必要な措置を令和3年夏までを目途に順次実施する。

(幹部職員及び管理職員の公募)

- (6) 幹部職員及び管理職員への公募については、公募の取組の成果について、しっかりと検証を行った上で、公募の拡大に取り組んでいくこととする。具体的には、今後、昨年の取組に加え、令和2、3年度とあわせて約150ポストを目標に公募を実施して今後の判断材料とすることとし、内閣人事局において、各府省の取組状況を適時に把握して、必要な調整を行うほか、公募情報の統一的な提供など公募を円滑に行える環境整備等を進めた上で、それらの成果を検証し、令和4年度以降の大幅な拡大を含む更なる推進方策を検討する。

## 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。

社会経済情勢が変化する中で、職員が長く公務で活躍できるようにする観点から、長期的な視野に立った計画的な人材育成や能力活用がますます重要となる。このため、複雑高度化する行政課題に的確に対応できる専門的な能力、役割や職責にかかわらず貢献できる業務遂行能力などの「強み」を身に付けられるよう、職員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する。また、専門性を涵(かん)養・発揮する機会の確保に配慮し、複線型キャリアパスの確立を進める。その際、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。

あわせて、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) 国家公務員志望者の拡大を図り、優秀な人材を幅広く採用できるよう、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、ホームページなどによる情報発信の強化や、説明会やイベントの開催などを通じ、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。内閣人事局においては、特に職業選択の時期である高校生や大学1、2年生などの早期段階への啓発活動を充実させる。

(中途採用の一層の活用)

- (2) 多様な能力及び経験を持つ優れた人材を幅広く確保するため、中途採用の一層の活用を図る必要がある。このため、各府省等においては、経験者採用試験の活用や、公募情報の発信、業務説明会の開催など中途採用の推進に積極的に取り組む。

内閣人事局においても、各府省等の協力を得ながら、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採用できるよう効率的かつ効果的な情報発信を行う。

また、「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」（令和元年12月23日就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定）に基づき、中途採用について、令和2年度から令和4年度までの間、集中的に取り組む。

(障害者の雇用)

- (3) 多くの府省等において障害者数の不適切な計上により法定雇用率を達成していないことが明らかになったことを受けて決定した「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定）や各府省等において定める障害者活躍推進計画等に基づき、組織内の体制整備と障害者雇用に関する理解促進、任用面での対応、障害者が職場定着し活躍できる職場づくりなどにより、法定雇用率の達成に留まらず、障害者が意欲と能力を発揮し活躍できる場の拡大に取り組む。

(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。

官民の人材交流については、各府省等において、対象者への研修の実施や交流期間中の相談窓口の設置等により、その円滑な実施に努める。

また、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日内閣官房内閣人事局人事政策統括官通知）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。

なお、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）を踏まえ、研修の充実を図るとともに、計画的な研修の実施に努める。

その際、内閣総理大臣及び関係庁の長は、相互に連携・協力することにより、政府全体を通じて体系的かつ効果的な研修が実施されるよう努めるとともに、人事院とも必要な協力を行う。

なお、研修の実施に当たっては、多様な職員に広く研修受講の機会が付与されるよう、参加しやすい日程の設定やICTの利活用等により、受講可能な時間・場所の柔軟化を促進し、その実施方法の工夫に努める。

（幹部候補育成課程）

- （6）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とともに、引き続き課程対象者とするかどうかの判定についても適切に行うものとする。

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。

(管理職員のマネジメント能力の向上)

- (7) 組織の中核である管理職員による業務・組織マネジメントの重要性が増していることに鑑み、内閣人事局及び各府省等においては、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、管理職員が、マネジメント行動（管理職員が適切なマネジメントを行うために執るべき行動）を実際に執っていたかについて、適切な能力評価を行う。

さらに、多面観察については、管理職員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員のマネジメント能力向上が図られるよう、内閣人事局において、各府省等における実施状況を把握し、より適切なフィードバックの在り方や自己観察の導入について検討するなど、より効果的なものとするための取組を行う。

(幹部職員及び管理職員による業務見直しの実施)

- (8) 幹部職員及び管理職員が、政策の企画・立案だけではなく、政策の実施も含めて業務の実態を把握し、その業務の政策目的を踏まえた業務見直しに取り組むこととし、各府省等はその業務見直しの経験を蓄積・共有し、自ら業務を見直す組織文化を定着させていく中で、自主的に改善に挑戦し続ける人材を育成する。

また、その取組状況を人事評価において適切に反映する。

(EBPM及び統計人材の確保と育成)

- (9) 「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）、「統計行政の新生に向けて」（令和元年12月24日統計改革推進会議統計行政新生部会）等を踏まえ、EBPM（証拠に基づく政策立案）及びそれを支える質の高い統計データの整備を推進するための人材の計画的な確保・育成を図る。

特に、統計データの専門性を有する人材として、各府省等は、「統計行政の新生に向けて」に提言のあった統計データアナリスト等の育成目標を定め、総務省統計研究研修所が実施する研修を職員に受講さ



せて計画的に確保・育成する。

また、統計データアナリスト等には政策立案等の業務経験を積ませて、複数の専門分野を持たせて育成するほか、留学や民間企業、国際機関等での勤務の機会を付与するなど、さらなる能力の向上を図るとともに、適切な処遇・配置やキャリアパスの工夫等を行う。

(セキュリティ・IT人材の確保と育成)

- (10) 職員の情報システムに係る企画・運用等の業務経験や総務省が実施する情報システム統一研修の修了状況等を把握の上、「橋渡し人材のスキル認定の基準」（平成30年1月31日サイバーセキュリティ対策推進専任審議官等会議・各府省情報化専任審議官等会議合同会議決定）等に基づく橋渡し人材のスキル認定者の増加を図り、適切な人事配置等に活用する。これらの取組を始めとした「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。

### 3 「働き方改革」と女性職員の活躍の促進

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」（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、内閣人事局が個々の職員の意識、受止め、改善ニーズ等を把握し、課題を整理した上で、的確な対応を検討していくことで、一層効果的に進める。また、取組指針の期間が令和2年度末までであることを踏まえ、令和3年度以降の方針についての検討を行う。

（「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。管理職員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。

また、管理職以上の職員が、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、実績を上げていたかについて、適切に人事評価を行う。

- 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。

審議会や幹部会議は原則ペーパーレスで開催する。環境の整備されている府省等においては、定例会議や幹部への説明、省内の打合せ、資料の共有、府省等間のやりとりについてもペーパーレス化に努めるよう、各府省等は各部局の管理職員等に対し周知する。その他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、各府省等は、他府省等の取組結果等も参考に、RPAやチャットボットといった新たな技術等を活用した業務の効率化に取り組む。また、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、定期的な周知や利用意向の確認等によるフレックスタイム制の活用促進、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 テレワークは、働き方改革の観点に加え、感染症の流行や、地震、風水害等の自然災害に際しての重要業務の継続の観点からも効果が期待されることから、2020年度までに、必要な者が必要な時にテレワーク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。各府省等は、業務の性質等を踏まえて、テレワークが困難な部署を除いた上で、地方支分部局等のシステム面・制度面での環境整備に重点的に取り組む。

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、各府省等は、ペーパーレス化や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し、活用方法の周知を通じて、職員がその利便性を享受できるよう工夫する。

ウ 「テレワーク・デイズ2020」等の機会を捉え、テレワークに係る職員の意識改革を更に進める。各府省等は、「2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会」（以下、東京2020大会という。）期間中の通勤需要の全体の抑制・分散・平準化を図る観点からも、人事担当課等の主導の下、テレワークが可能な職員は積極的にテレワークを実施する。加えて、業務継続の観点からも、このような機会を積極的に活用し、各府省におけるシステム面の整備を進めるとともに、より多くの職員が感染症の流行等に際し、必要に応じて円滑にテレワークを実施できるよう習熟を進める。更に、職場におけるテレワークに対する理解を促進するため、管理職員は、テレワークを年度内に複数回実施することを目指す。

- ④ 東京2020大会期間中の交通需要マネジメント（TDM）について、政府が率先して交通量削減に貢献できるよう、各府省等において、休暇取得、テレワーク、時差出勤等を計画的に推進する。

内閣人事局は、テレワーク勤務場所や国家公務員の勤務時間等の柔軟化に向けて、関係府省等と調整するとともに、テレワークとフレックスタイム制等を活用した多様な働き方の事例を提示する。各府省等は、東京2020大会のレガシーとすべく、「時間と場所にとらわれない働き方」の更なる浸透に全力で取り組む。

- ⑤ 「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月のワークライフバランス推進強化月間において「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。

また、内閣人事局及び各府省等は、職員の意見を十分に踏まえつ

つ、民間企業における「働き方改革」の事例も参考にして、職場におけるコミュニケーションの活性化や業務内容の見える化・共有等、働き方改革に係る課題について具体的に改善を進める。

- ⑥ 長時間労働の是正について、公務の能率的な運営や職員の健康保持等を一層推進する観点から、職員の超過勤務時間管理や面接指導など、平成31年4月に導入された超過勤務の上限等に関する制度の適切な運用を行う。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 「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）に基づき、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等による勤務時間の適切な管理を徹底する。あわせて、幹部職員や管理職員は、作業指示の明確化を行うとともに、幹部等が一堂に会した場の設定などによる意思決定の迅速化・効率化及び不要・不急業務の見直しを主導して行うこと等による業務改善を進める。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 適切な勤務時間の管理により職員の健康の確保及びワークライフバランスの確保を図るため、各府省等は、職員の勤務時間の状況を把握するための客観的な方法について具体的措置の検討などを進める。加えて、業務の効率化及び職員の負担軽減にも資するよう、内閣人事局は、客観的な方法により把握した勤務時間の状況を管理する機能を有する勤務時間管理システムの試行及び整備を進め、各府省等に具体的な情報の提供を行う。

エ 1月100時間以上の超過勤務を命じた場合は、医師による面接指導を行う。2～6月平均で80時間を超える超過勤務を命じた場合や、1月80時間を超える超過勤務を命じた職員から申出があった場合も医師による面接指導を行う（当該面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。）。1月80時間を超える超過勤務を命じた職員に対しては、申し出れば面接指導を行うこととなっている旨を周知する。あわせて、面接指導を円滑に実施できる

よう医師を確保する。

オ 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。

- ⑦ 国家公務員の兼業について、各府省等は、内閣人事局において明確化を行った兼業許可基準等を踏まえ、兼業制度の適切な運用を行う。

(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向け、以下の取組を進める。

- ① 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。
- ② 男性職員の家庭生活（家事、育児及び介護等）への参加を促進するため、大臣や事務次官、官房長等の幹部職員が率先して、メッセージの発出等により、職場の雰囲気醸成、業務分担の見直し、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。
- ③ 「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）における男性職員の育児休業取得についての政府目標（13%）の確実な達成や、「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）について全ての男性職員が両休暇合計5日以上取得すること、さらに、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」（令和元年12月27日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）等に基づき、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、取得促進の取組を進める。
- ④ 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。

- ⑤ 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）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、国家公務員を志望する女性の拡大に向けて、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、離職を防ぎつつ、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）令和2年度が「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最終年度であり、今後、令和3年度以降の取組や政府目標を定める「第5次男女共同参画基本計画」の策定等が予定されていることから、各府省等においても自らの取組計画の見直し、新たな目標の設定に向けて、自府省等の女性職員の採用及び登用に係る現状分析、課題設定、対策の検討等を行う。

## 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。

(定年の引上げ)

- (1) 国家公務員の定年の引上げについては、国家公務員法等の一部を改正する法律案を提出したところであり、内閣人事局等においては、定年の65歳までの段階的な引上げを見据えて、人事評価に基づく能力・実績主義の人事管理の徹底等について検討を進める。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、職員の年齢構成や在職期間の伸長を踏まえた真に必要な規模の採用を継続できるような計画的な採用など、今後の人事管理・人事計画について検討を行う。

なお、各府省等における上記のような人事管理上の工夫を前提として、前年度の退職者数が大きく変動する令和5年度から令和13年度においても真に必要な規模の採用を可能とするため、内閣人事局において一時的な調整のための定員措置を検討する。ただし、その場合も、規模・期間ともに必要最低限とする。

(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、定年引上げに係る取組の状況も踏まえ、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、高齢職員の活躍の場の拡大のための定員も活用しつつ、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)

- (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。

(退職公務員の能力・経験の活用)

- (4) 人生100年時代における人材活用の観点から、国家公務員が培った能力や経験を退職後に社会全体でいかしていくため、官民人材交流センターは、企業・団体等の求人情報や再就職を希望する者の求職者情報を収集し、相互に提供する「求人・求職者情報提供事業」について、対象となる職員及び企業・団体に対し同事業の周知を図るとともに、利用者の利便性に資する情報システムの整備・運用等の必要な取組を進めることにより、自主的な求職活動を積極的に支援する。

各府省等は、同センターが実施する同事業及び応募認定退職者等を対象と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、対象となる職員に対し周知を図ることにより、効果的な利用を促進するとともに、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。

## 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）等に基づき、職員の心身の健康の保持増進等を推進する。

(心の健康づくり及び健康管理)

- (1) 職員の心の健康づくり及び健康管理について、以下のとおり取り組む。

- ① 職員の心の健康づくりについて、各府省等において実施する研修のほか、内閣人事局が実施するeラーニング講習等も活用することなどにより、管理職、課長補佐、係長等への昇任時の研修の受講



率100%達成に努める。また、当該職員以外の職員に対しても、心の健康づくり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（ストレスチェック）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、必要な措置を実施する。あわせて、集団ごとの結果分析を通じ、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。

心の健康づくりに関する相談については、カウンセラー等の適正な配置及び能力向上により、利用者が相談しやすい体制の整備に努める。

メンタルヘルス不調による長期病休者の円滑な職場復帰や再発防止のため、内閣人事局による「国家公務員復帰支援実務の手引き」や職場復帰事例及び対処法等に関する研修等を参考にしつつ、各府省等において、関係部署が緊密に連携を取りながら、適切に対応する。

- ② 職員の健康管理について、健康管理医等の適正な配置など健康管理体制を整備するとともに、定期健康診断等の充実に努める。特に、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・啓発により、当該職員の受診率100%達成に努める。

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。

(職場のハラスメント防止対策及び安全管理等)

- (2) 職場のハラスメント防止対策、安全管理及び厚生施策等について、以下のとおり取り組む。

- ① 職場のハラスメント防止対策（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、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）について、各府省等において実施する研修のほか、内閣人事局が実施するeラーニング講習等も活用することなどにより、管理職、課長補佐、係長等への昇任時の研修の受講率100%達成に努める。また、当該職員以外の職員に対しても、ハラスメント防止対策に関する啓発を積極的に実施する。

特に、パワー・ハラスメントについては、新たに人事院規則等で示されるパワー・ハラスメントの概念や職員の責務等について全ての職員に積極的に周知・啓発する。

さらに、セクシュアル・ハラスメントについては、「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」(平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)を踏まえ、新任者、新任監督者、課長級職員及び幹部職員に対し必ず研修を受講させる。その際、内閣人事局は、幹部候補者について、当該研修の受講状況を確認し、確実な研修受講を期す。

ハラスメントに関する相談体制を整備する。特に、相談員の適正な配置を行うとともに、相談員の専門性の向上や相談員が必要に応じ人事担当部局とともに適切に対応できる体制を整備する。

ハラスメントが生じていると判断した場合には、相談者を救済する適切な措置を迅速にとり、行為者に対して必要な対応を行うとともに、再発防止に向けた措置を講じる。ハラスメント該当性の判断が困難なものについても、勤務環境をより良くする視点から職場の実情に応じて幅広く対応する。

- ② 職場の安全管理について、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。
- ③ 厚生施策等について、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 服務規律の確保と倫理の確立

昨今、行政全体に対する国民の信頼を損なう事態が起こっていることを重く受け止め、改めて職員一人一人が国民全体の奉仕者であることを自覚し、職務の遂行に当たっては、服務規律を遵守するとともに、国民の立場に立ち、高い気概、使命感及び倫理感を持って全力で職務を遂行し、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よう職員に対し徹

底し、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講ずる。

また、行政及び公務員に対する国民の信頼を確保するため、以下の事項について徹底する。

- ① 「公文書管理の適正の確保のための取組について」（平成30年7月20日行政文書の管理の在り方等に関する閣僚会議決定）等に基づき、公文書管理に対する自覚を促しルールに従った適正な管理を行わせるため、研修の実施、不適正取扱事案に対する厳正な処分などに取り組む。
- ② 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職員に対し意識の改革を促すとともに、各府省等の情報セキュリティポリシーの遵守を職員に対し徹底する。
- ③ 「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」に基づき、研修の実施により、セクシュアル・ハラスメントの防止に係る法令等を周知徹底する。
- ④ 「法令等の遵守、行政文書の適正な管理及びハラスメントの防止に関する人事評価への適切な反映について」（平成30年7月25日内閣官房内閣人事局人事政策統括官通知）を踏まえ、法令等の遵守、行政文書の適正な管理及びハラスメントの防止のための行動が実際に執られていたかについて、適切な人事評価を行う。
- ⑤ 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を図る。
- ⑥ 「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）や「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・恩給局長通知）を踏まえ、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。

## 7 適正な退職管理の推進

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ため、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) 「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。内閣人事局は、各府省等と連携しつつ、周知に資する資料の作成・改善等、周知の実効性向上のための取組を随時行う。
- 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ことを踏まえ、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) 退職管理に関す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とともに、「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

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とともに、ハラスメント対策等近年の職場環境をめぐる諸課題に的確に対応するために必要な知識・技能の向上、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「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日人事院事務総長通知）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、特別給（期末手当／勤勉手当）に相当する給与の支給、給与改定等については、「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）に沿った対応が着実に取られてきている一方、まだ当該申合せに沿った対応が取られ

ていない非常勤職員も一部に存在する。このため、引き続き当該申合せに沿った対応が全ての非常勤職員に対して取られることを目指し、非常勤職員の処遇改善を進めていく。具体的には、当該申合せの対象となる全ての非常勤職員に対する特別給の支給及び遅くとも改正給与法施行の翌月からの基本給の改定がなされることを目標に取り組む。また、特別給の改定についても、当該申合せの対象となる全ての非常勤職員に対して実施されるよう努めるものとする。

また、「「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日内閣官房内閣人事局人事政策統括官通知）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。

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

内閣人事局は、人事関係情報の電子化等による活用拡大に向け、各府省における先進的取組などの状況を把握しつつ検討を進める。また、人事評価の改善を検討する中で、能力・実績主義の徹底、継続的な人材育成などの観点から、評価結果や評語の分布状況を管理・活用していくことについて先行的に検討を行う。

例年3～4月にかけて引っ越しが集中することによる引っ越し事業者の確保困難等の課題に対応するため、引っ越し時期の分散に向けた取組を進める。内閣人事局は、各府省等の取組に関する好事例の共有等を進める。

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。

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。