

平成24年度における 人事管理運営方針

総務省

I 当面の人事管理の課題

我が国は、少子高齢化による労働力人口減少の下、経済は厳しい状況にあり、財政状況も厳しさを増していくという危機に加え、東日本大震災、原発事故等の新たな危機も発生し、まさに国難と呼ぶべき事態に直面している。

これらの危機を克服し、日本を再生していくとともに、真に国民のために必要な行政サービスを提供することができ、かつ、国民に信頼される行政構造を構築することが求められている。また、東日本大震災の被災地域における社会経済の再生及び生活の再建と活力ある日本の再生のため、各府省等の総力を挙げて、復興対策や被災者の生活支援対策に取り組む必要がある。

政府としては、平成 23 年 6 月に国会に提出された国家公務員制度改革関連四法案の成立を期すとともに、行政改革実行本部において人事・給与制度改革を推進する。さらに、公務員の天下りあっせんの根絶など退職管理の一層の適正化を図る一方、複線型人事管理への転換など定年まで勤務できる環境を整備しつつ、年金支給開始年齢の引上げに伴う雇用と年金の接続に向けて検討を進めるなど、国家公務員制度改革を一層進めることにより、我が国が直面している上記の課題に対応する。

それとともに、先般成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律により、給与減額支給措置が講ぜられることとされたところであり、今後も自ら身を切る改革を進めるため、総人件費の削減についての検討を行い、その一環として、国家公務員の新規採用についても、今般、平成 25 年度の新規採用者数についてこれまでの抑制を大幅に上回る抑制を行うとの方針を閣議決定するなど、引き続き厳しい環境である。こうした中であっても、公務の公正性を確保しつつ、業務を不断に見直してその簡素化・効率化に努めることが、国家公務員の士気の確保や人材の有効活用を図るために不可欠である。さらに、国家公務員が専門家として持てる力を最大限に発揮し、職務に全力で取り組むことでより一層国民の信頼を勝ち得るよう、能力及び実績に基づく適切な人事管理を推進していく必要がある。

II 平成24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、適正かつ公正な実施と円滑な運用を確かなものとして定着させるため、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、人材育成に資する適切な指導・助言等を進めていく必要がある。このため、評価能力向上のための評価者訓練について、対象となる職位を拡大するなど評価者に対する教育を一層充実させるとともに、制度の公正な実施を確保するため、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、能力評価において、超過勤務の縮減を含む管理職員のコスト意識を持った効率的な業務運営に向けてとられた行動を適切に把握・評価するとともに、業績評価において、コスト意識や業務改善に留意した目標を設定・評価するなどの取組を進める。

(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21年3月3日閣議決定。平成22年12月17日最終変更）等に沿って職員の任用を行う。その際、「採用昇任等基本方針に基づく任用の状況（平成22年度）」（平成23年12月21日公表）も踏まえ、また、従来の採用試験の抜本的な見直しにより平成24年度から実施される新たな採用試験の導入の趣旨も考慮して、採用年次並びに合格した採用試験の種類及び専門区分にとらわれない、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。

(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適正に反映した昇給及び勤勉手当の支給に努める。

(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。

(新規採用)

- ⑤ 「平成24年度の国家公務員の新規採用抑制の方針について」(平成23年6月17日閣議決定)に基づき、平成24年度の国家公務員の新規採用について、有能な人材の厳選に努めつつ、厳しい抑制に取り組む。

また、平成25年度の新規採用に向けた活動についても、「平成25年度の国家公務員の新規採用抑制の方針について」(平成24年4月3日閣議決定)を踏まえて行う。

2 多様な人材の確保と活用

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、新たな採用試験の導入の趣旨も考慮して、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・登用等を進める。

(人事交流の推進)

- ① 「採用昇任等基本方針」に沿って、府省等との間の人事交流、地方公共団体との人事交流及び民間との間の人事交流を推進する。その際、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。

民間との間の人事交流については、官民のネットワークによる連携・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。

(外交実施体制充実のための多様な人材の確保)

- ② 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。

(男女共同参画の推進)

- ③ 男女共同参画社会の実現を図るため、「第3次男女共同参画基本計画」(平成22年12月17日閣議決定)、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」(平成23年1月14日人事院事務総長通知)等を踏まえ、各府省等において策定した「女性職員の採用・登用拡大計画」に基づき、並びに「採用昇任等基本方針」に沿って、女性職員の採用・登用の一層の拡大を図る。

また、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)に規定する育児休業制度、育児短時間勤務制度等の活用の推進や早出・遅出勤務の活用促進といった柔軟な働き方を推進することにより仕事と生活の調和を図るなど、男女双方が働きやすい勤務環境の整備を進める。男性職員の育児休業等についても、職員に対し十分に制度の周知を行い、「第3次男女共同参画基本計画」における男性職員の育児休業取得率の政府全体の目標等を踏まえて、引き続き取得促進のための意識啓発を図る。

(障害者の雇用)

- ④ 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成果を活用するなどして、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。

3 適正な退職管理の推進及び職員の高齢化への対応

「退職管理基本方針」(平成22年6月22日閣議決定)に沿って、以下のとおり適正な退職管理を推進するとともに、中高年期の職員の活用を図る。

(再就職に係る国家公務員法の運用)

- ① 再就職等規制の運用

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努める。

② 再就職情報の一元管理・公表等

管理職職員に対し、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。また、当該情報に基づき、再就職等規制及び「退職管理基本方針」の遵守の確認を徹底するなど、適切に事務を遂行する。

(再就職状況に係る情報公開の推進等)

③ 国民の関心が高い再就職状況について、必要に応じ、調査を行い、適切に情報公開を進める。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の実施に当たり、積極的に協力する。

(任命権者による再就職適正化のための措置の実施)

④ 再就職情報、各種調査結果等に基づき、職員等の再就職に関し、同一府省退職者が何代も連続して再就職している独立行政法人、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ついて、再就職適正化のための措置を実施する。

(当面の退職勧奨)

⑤ 希望退職制度が導入されるまでの経過的な措置として、各大臣等の任命権の下、組織活力の維持等のため特に必要があり、職員に退職勧奨を行う場合には、各種の再就職に関する規制等を厳守し、国民の疑念を招くことのないよう、十分に配慮するものとする。

(定年まで勤務できる環境の整備)

⑥ 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。

(再任用制度の活用等)

⑦ 退職共済年金の支給開始年齢引上げのスケジュールを踏まえ、「退職管理基本方針」及び「国家公務員高齢者雇用推進に関する方針」(平成13年6月27日人事管理運営協議会決定。平成20年4月9日最終改正)に沿い、再任用職員に係る定員・定数上の弾力的な取扱いなど

により、再任用制度を一層活用する。また、退職準備・生涯生活設計プログラムを効果的に実施する。

4 超過勤務の縮減等

超過勤務の縮減は、職員の健康、士気の向上はもとより、自己研さんや家族との時間の確保のために重要であることから、「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20年9月10日最終改正）に基づき、一層の推進に努める。公務における特に長い超過勤務を強力に抑制するため、平成22年4月1日から、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合が引き上げられた趣旨を踏まえ、引き続き、超過勤務時間が月60時間を超える職員については、その原因を検証し、必要に応じて業務の在り方や処理方法の見直し等の対策を講じる。さらに、行政コストの抑制の観点から、事務の効率化に向けた管理職員のマネジメント強化を図ることとし、勤務状況を的確に把握し、勤務時間管理の徹底を図る中で、超過勤務縮減を一層推進する。

5 非常勤職員の処遇改善の取組の推進

「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引き続き努めるなど、非常勤職員の適正な処遇に努める。

また、期間業務職員制度について、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など、適正な運用に努める。

さらに、平成23年4月から可能となった一定の非常勤職員についての育児休業等の取得について、引き続き職員に対し十分に制度を周知するとともに適正な運用に努める。

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。

(服務規律の確保と公務員倫理の確立)

- 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、守秘義務の遵守を始めとする厳正な服務規律の確保と公務員倫理の確立を図る。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、各府省等において、インサイダー取引の防止など株式の取引について適切な措置を行うこととするほか、各府省等の取組状況を把握し、国民の疑念を招くような取引が行われないよう努めるものとする。

(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 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、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。

なお、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われるよう努めるものとする。

8 職員の能力開発・啓発の推進

「採用昇任等基本方針」等を踏まえ、職員の能力開発・啓発の効果的実施のため、研修（合同研修を含む。）内容の充実とその計画的な実施に努める。特に、管理職員については、求められる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、また、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。その際、職場における勤務能率増進の必要から、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。

また、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。

9 福利厚生の充実

職員の活力の維持、志気の高揚を図るため、「国家公務員福利厚生基本計画」（平成3年3月20日内閣総理大臣決定。平成23年4月6日最終改正）に基づき、福利厚生の実施に努める。

（健康・安全管理）

- ① 健康診断及び健康管理対策の充実、職場環境の改善等を図るための重点事項として、心身の健康の保持増進のための教育等の実施、定期健康診断等の充実及び保健指導・面接指導の実施、喫煙対策の推進並びに健康管理及び安全管理に関する啓発の実施に努める。特に、職員の心の健康づくりは管理職員の職場マネジメント業務の一部であることから、管理職員を対象とした教育を徹底する。

（カウンセリングの充実）

- ② 心の健康の保持増進等のため、カウンセリング体制、カウンセラー講習会等の充実を図る。

（その他の福利厚生）

- ③ レクリエーション活動の実施に当たっては、適正かつ効果的な実施を図る。

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 「電子政府推進計画」(平成18年8月31日各府省情報化統括責任者(CIO)連絡会議(以下「CIO連絡会議」という。)決定。平成20年12月25日最終改定)の一環として進められている人事・給与等業務・システムの最適化について、「人事・給与等業務・システム最適化計画」(平成16年2月27日CIO連絡会議決定。平成24年1月17日最終改定)に基づき、人事・給与関係業務情報システムの導入に向けた取組を進める。