

平成22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

欧米発の金融危機を端緒とした世界的な経済構造の変化、人口減少と超高齢化の同時進行等の経済社会情勢の変化の中で、我が国の行政は、旧来型の資源配分や行政手法を転換し、国民一人一人が豊かさを実感できる政策を実施していくことが求められている。

こうした中、特に公務員制度においては、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とともに、定年まで勤務できる環境整備を進める必要がある。また、厳しい財政状況の下、公務員人件費の抑制を進め、限られた人材・資源を有効に活用することが求められている。

公務員の活力を確保し、一人一人の職員が責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行できるようにするためには、民間等他分野での勤務など経験を多様化し、職務を通じて得た知識・経験を長く活用・還元していくという公務員の意識改革が必要である。

以上のような視点から、「政」と「官」の適切な役割分担と協力関係の下、内閣及び各大臣の責任による人事管理機能の強化により、適材適所の人材登用・配置を図るとともに、各行政機関における適切な人事管理を推進していく必要がある。

II 平成22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 平成21年度から導入された人事評価については、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・助言等を通じ、適正かつ公正な実施と円滑な運用を図る。そのため、制度の周知や評価能力向上のための評価者訓練を行うとともに、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。

(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6月22日最終改正。)等に沿って職員の任用を行い、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を

図る。

(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23年度の国家公務員の新規採用抑制の方針について」(平成22年5月21日閣議決定)に基づき、平成23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。

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」に沿って、多様で有為な人材を確保するとともに、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 「官を開く」との基本方針の下、「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して、各地方公共団体と十分協議するとともに、特定ポストへの継続的な出向の弊害防止、出向職員の経験年数に対する配慮及び心構えに関する指導等に努める。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 「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月27日閣議決定）等を踏まえ、各府省において策定した「女性職員の採用・登用拡大計画」に基づき、及び「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により、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同法の改正により、平成22年6月30日から夫婦同時の取得や、妻の産後8週間以内に育児休業を取得した場合の再度取得が可能となることも踏まえ、職員に対し十分に制度の周知を行い、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。さらに、精神障害者については、職場体験実習の実施などによりノウハウの蓄積を図り、雇用を推進する。

(その他の多様な人材の確保等)

- ⑤ 「国家公務員中途採用者選考試験」等の活用により多様な人材の確保に努める。

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するとともに、職員に対し、当該規制について指導・周知の徹底を図る。

- 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、内閣総理大臣等が行う国家公務員の再就職の実態に関する調査並びに「特殊法人等整理合理化計画」（平成13年12月19日閣議決定）及び「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等の実施に当たり、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。）に沿って、再任用制度を一層活用する。また、退職準備・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

(超過勤務縮減の一層の推進)

- ① 「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、超過勤務の一層の縮減に努める。特に、公務における特に長い超過勤務を強力に抑制するため、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の改正により、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る趣旨を踏まえ、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。

(超過勤務縮減の取組の人事評価への反映)

- ② 超過勤務縮減を管理者のコスト意識や事務効率化に向けた取組の一つとして捉え、マネジメント能力などの観点から人事評価を行うとともに、職員についても、効率化や業務改善に取り組む職務行動などを評価するために、評価者は、被評価者に限らず部下職員の超過勤務等について、月60時間を超える超過勤務の状況等も含め、把握する。

(超勤代休時間制度の周知)

- ③ 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、平成22年4月1日から導入される超勤代休時間制度について、職員に対し十分に周知・徹底を行い、制度の活用を図る。

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、任期が1日単位とされている日々雇用非常勤職員制度について、任用形態を見直し、適切な任期を付する新たな仕組みを導入するための取組を進める。

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「常に国民の立場に立つ」ということを自覚して業

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行政サービスの向上に努め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 「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成21年8月25日閣議決定)等を踏まえ、行政及び公務員に対する国民の信頼を確保するため、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。

(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

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、届出に係る一定の様式を定めるなど、職務専念義務を免除する際の手続を明確化し、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について、透明性向上の観点から公表するよう努めるものとする。

8 配置転換、採用抑制等の取組

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)に規定する総人件費改革の一環としての国の行政機関の定員の純減を円滑に進めるため、「国家公務員の配置転換、採用抑制等に関する全体計画」(平成18年6月30日閣議決定。平成21年11

月17日最終改正。)等に基づき、国家公務員の配置転換の円滑化に係る受入機関の人事担当者に対する研修等最終年度における所要の取組を着実に実施する。その際、公務内における人材・能力の有効活用につながるよう配置転換者の円滑な定着にも配慮する。

9 職員の能力開発・啓発の推進

「採用昇任等基本方針」をも踏まえ、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。

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。

10 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18年3月17日最終改正。）に基づき、福利厚生 of 充実に努める。

また、同計画については、公務をめぐる諸情勢や職員のニーズに対応した施策の在り方、国民の理解が得られる仕組みや事業内容、施策の効率的かつ効果的な推進方策等を考慮しつつ、見直しを行う。

（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。

なお、非常勤職員の定期健康診断については、人事院規則10-4（職員の保健及び安全保持）等の改正により、対象となる職員の範囲が拡大されたことも踏まえ、適切に実施する。

（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に努める。

(その他の福利厚生)

- ③ レクリエーションの適正な実施及びその在り方の検討に努める。

11 その他の人事管理施策

(人事・給与等業務・システムの最適化)

「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21年8月28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準備を進める。