

別紙第3

公務員人事管理に関する報告

社会情勢が急速に変化する中で、質の高い行政サービスを国民に提供し続けるためには、行政がいつの時代にも求められる役割を的確に果たせるよう、これを支える公務組織が能率的で活力のある組織であり続ける必要がある。そのためには、時代環境に適応できる能力を有する多様な有為の人材を行政の担い手として継続的に確保し、計画的な育成を行うとともに、職員一人一人がやりがいを持って職務を遂行し、その能力を十全に発揮できる職場環境を整えることが必要不可欠である。また、こうした環境が、公務全体のパフォーマンスを向上させるとともに公務の魅力となり、更に有為な人材を公務にひきつけるという好循環を生み出すことが期待される。

しかし、近年、若年層職員の退職者数は増加傾向にあり、民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で国家公務員採用試験の申込者数も減少傾向にあるなど、公務における人材の確保は厳しい状況にある。

本院が昨年度に初めて実施した就職活動を終えた学生を対象とする意識調査によると、就職先として国家公務員を選ばなかった理由として、採用試験の勉強や準備の負担を挙げる回答が最も多く、また、長時間労働等の勤務環境に関する不安を挙げる回答がこれに続いた。少子高齢化とこれに伴う生産年齢人口の減少が続く中、公務組織の中核を中長期的に担うことが期待される優秀な人材を継続的に確保していくためには、申込者数の増加に向けた採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題である。

また、行政の直面する課題が複雑化・高度化する中、こうした課題に的確に

対処していくためには、職員が必要な能力を培うことができるよう計画的かつ効果的な育成を行っていくことに加え、民間企業等において多様な経験・専門性を有する人材を官民の垣根を越えて公務に誘致することが不可欠である。本院は、各府省と引き続き積極的な対話を行い、現行制度の下で可能な運用について明文化を含め分かりやすい説明に努めるとともに、民間人材の採用の円滑化に向けた制度的な課題を的確に把握し、それらの解消にスピード感を持って取り組んでいく。あわせて、これらの人材がその能力を十全に発揮できるような適切な環境整備に向けた各府省の取組を支援していく。

公務組織を能率的で活力あるものとし続けるためには、組織の構成員である職員のWell-beingの実現を図り、高い意欲とやりがいを持って生き生きと働き続けられる職場環境を整備することが肝要である。このことが、公務職場の魅力を高め、多様な有為の人材から働く場として選ばれることにもつながる。

そのためには、公務職場に関する職員の意識を定期的に把握し、その結果を踏まえた施策を講じていくことも有効と考えられる。

働き方に関する価値観やライフスタイルが多様化する中で、個々の職員がその希望や置かれている事情に応じた働き方を選択できることが重要である。令和2年度年次報告書で示した職員意識調査結果においても、働き方改革とワーク・ライフ・バランスが課題と認識されており、公務における働き方改革の推進は急務である。中でも、長時間労働の是正は、職員の健康の確保やワーク・ライフ・バランスの実現の観点はもとより、人材確保の観点からも重要かつ喫緊の課題である。

また、社会全体のデジタル化の推進が重点課題となる中、公務におけるデジ

タルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容等の観点からも、テレワークの推進は極めて重要である。テレワークを実施可能な環境が整備されることに伴い、働く時間や場所を柔軟に活用することが可能となっており、このような働き方に対応した勤務時間制度の整備が求められる。

さらに、民間において従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する健康経営が進展している中、公務においても、今後、定年の引上げに伴い高齢層職員が増加するほか、女性職員の割合が増加していることなどから、これらの職員も念頭に置いた職員の健康管理がより重要となる。

前述の職員意識調査結果においては、能力・専門性の向上について職員の関心が高い一方、成長実感や将来展望については否定的な傾向が見られた。今後、定年の引上げに伴い在職期間が長期化する中で、公務の組織活力を維持・向上させるためには、能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、本院がこれまでも提言してきた1ポスト当たりの在任期間の長期化や人事評価のプロセス等において管理職員と部下職員が円滑なコミュニケーションを図ることなどにより、職員の専門性の向上や能力伸長を支援したり、自らのキャリアを自律的に考えられるようにしたりする取組が強く求められる。

本院は、以上のような課題認識を踏まえ、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般について取組を進め、能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて全力を挙げてその責務を適切に果たしていく。これら諸課題への具体的な取組の方向性は以下のとおりである。

1 人材の確保

(1) 採用試験の見直し

ア 令和4年度内に方針を決定する施策

(7) 総合職春試験の実施時期の前倒し

民間企業等との人材獲得の厳しい競合の下、公務に優秀な人材を確保することは最重要課題の一つである。

本院が実施した学生への意識調査や民間企業等による各種調査によると、学生が民間企業の内々定を得る時期は年々早期化している。このような中、各府省からは、春に実施している総合職試験（以下「総合職春試験」という。）の実施時期を前倒ししてほしいとの意見が多く寄せられている。

こうした状況を踏まえ、総合職春試験の最終合格者発表日後に行われる官庁訪問（各府省が行う採用面接等）について、民間企業の内々定解禁日（6月1日）と同時期に行える環境を整備する。

そのためには、総合職春試験の最終合格者発表を5月下旬（現行6月下旬）に行う必要があることから、同試験の第1次試験を現行の4月下旬実施から3月中下旬実施に早めることが不可欠となる。このような試験実施時期の前倒しについては、学生の受験準備に与える影響も考慮しながら進める必要があることから、段階的に実施することとし、令和5年の第1次試験は4月上旬実施（6月上旬最終合格者発表）、令和6年の第1次試験からは3月中下旬実施（5月下旬最終合格者発表）とする。

(4) 総合職試験（大卒程度試験）「教養区分」の受験可能年齢の引下げ

各府省から、民間企業における採用活動の早期化に対応するために

は、採用試験の受験可能年齢を引き下げ、大学2年生以下でも受験できるようにすべきとの意見が寄せられている。

本院としても、有為な人材を確保するためには、年々進む民間企業の採用活動の早期化に対応していくことが重要であり、採用試験の実施時期の前倒しに加えて、採用試験の受験可能年齢の在り方についても見直すことが必要であると認識している。

このような認識に基づき、毎年秋に実施している総合職試験（大卒程度試験）「教養区分」について、令和5年の試験から現行の受験可能年齢を1歳引き下げて「19歳以上」とし、大学2年生でも受験できることとする。

(ウ) 幅広い専門分野の人材が受験しやすい総合職試験の実現

総合職試験全体の申込者数が減少傾向にある中、専門分野に関係なく受験できる「教養区分」の申込者数は堅調に推移している状況にあり、かつ、各府省における同区分からの採用者数は増加し続けている。

本院としても、このような「教養区分」をめぐる現状を踏まえ、より多くの志望者が同区分を受験しやすくなるような施策を採ることが重要と認識しており、本年の試験から東京都及び大阪市に加え、札幌市及び福岡市を第1次試験地として追加することとしたところである。さらに、令和5年の試験から上記4都市以外にも試験地を追加し、同区分を更に受験しやすい環境に整備していく。

また、近年、総合職試験の事務系の採用者に占める人文科学専攻者の割合が上昇傾向にあり、その多くが必ずしも大学の専攻と一致しない「法律区分」等で合格し、採用されている状況がある。

こうした状況を踏まえ、本院としては、人文科学専攻者が自らの専門分野で受験しやすい試験区分を設け採用試験の間口を拡大することが重要との認識の下、人文科学専攻者が自らの専門分野で受験しやすい試験区分の在り方について、各府省のニーズを踏まえながら検討を進め、令和6年の総合職試験から必要な措置を講ずる。

(I) 採用試験の合格有効期間の延伸（第二新卒等の確保）

現在、総合職試験と一般職試験（大卒程度試験）（以下「一般職大卒程度試験」という。）のいずれも、合格後に採用候補者として名簿に記載される期間（以下「合格有効期間」という。）は3年間となっている。このため、大学4年生で採用試験に合格した者が民間企業等で数年間勤務した後いわゆる第二新卒として国家公務員への転職を目指す場合や、修士課程在学中に採用試験に合格後博士課程を修了してから国家公務員への就職を目指す場合、合格有効期間は失効してしまうことから、再度採用試験を受験する必要がある。

本院としては、これらの多様な人材を確保していくことが重要であるとの認識の下、国家公務員採用試験の合格者が一定の経験等を経た後、再度採用試験を受験することなく各府省の官庁訪問を受けられるよう間口を拡大することが必要と考えている。

このため、現行3年間となっている総合職試験と一般職大卒程度試験の合格有効期間について、令和5年の試験から、「教養区分」以外については5年間、「教養区分」については(I)の受験可能年齢の引下げ及び「教養区分」以外の試験合格者との官庁訪問機会の均衡を考慮して6年6箇月間にそれぞれ延伸する。

(オ) 受験しやすい基礎能力試験の実現

昨年、本院が大学教職員に行ったヒアリングでは、公務員試験において、「特に理系学生にとって専門外である人文科学及び社会科学の分野における知識分野の負担が大きい」、「民間企業の採用意欲が高い理系学生を公務に誘致するのであれば専門外の分野については試験の負担を軽減すべきではないか」との意見が寄せられた。

本院としても、人材獲得競争が激しい理系学生を確保していくためには、国家公務員と民間企業を併願する学生にとってより受験しやすい基礎能力試験の在り方について検討する必要があると考えている。そのため、能力実証の観点に留意しつつ、令和6年以降の総合職春試験及び一般職大卒程度試験における基礎能力試験の知識分野の取扱いに関し、現行より受験しやすくなるよう検討を進める。

(カ) その他の施策

上記の施策に加え、総合職試験（「行政区分」、「政治・国際区分」、「法律区分」及び「経済区分」）の専門試験（記述式）の解答題数、基礎能力試験における情報分野に関する出題の在り方についても検討を進める。

イ 令和5年度内を目途に方針を決定する施策

(7) 総合職試験（大卒程度試験）（「教養区分」以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢の引下げ

上記のとおり、各府省からは、民間企業における採用活動の早期化

に対処するため、採用試験の受験可能年齢を見直し、大学1、2年生から採用試験を受けられるようにすべきとの意見がある。また、今後、民間企業におけるインターンシップで得た学生情報を採用活動に活用することが可能となることから、民間企業における採用活動はますます早期化する可能性がある。

一方で、受験可能年齢の引下げを行う場合は、採用試験に合格した年度の官庁訪問には参加せず、翌年度以降の官庁訪問を経て採用内定を希望する者が相当程度増えることが想定される。このことから、採用規模が大きい総合職試験（「教養区分」以外）及び一般職大卒程度試験においては、各府省における採用活動に支障を来さないよう工夫する必要がある。

このため、総合職試験（「教養区分」以外）及び一般職大卒程度試験における受験可能年齢の引下げについては、先行して行う「教養区分」における受験可能年齢の引下げによる影響を分析しつつ、検討を進める。

(イ) 一般職大卒程度試験における新区分の創設

昨年、本院が大学教職員に行ったヒアリングでは、「一般職大卒程度試験について、主な併願先となっている地方公共団体の採用試験と比べ試験科目が多いことが負担感を増している」との意見が多く寄せられた。また、本院が昨年実施した学生への意識調査でも、国家公務員を敬遠する理由として、「採用試験の勉強・準備が大変であること」を挙げる者が多かった。

本院としても、国家公務員採用試験の間口を拡大することが必要と

考えており、能力実証の観点に留意しつつ、地方公共団体と併願する例が多いとされる一般職大卒程度試験において、専門試験を課さない試験区分を新設することについて検討を進める。

(ウ) 総合職試験（院卒者試験）の受験資格の見直し

昨年、本院が大学教職員に行ったヒアリングでは、「特に人材獲得競争が激しい理工系大学院生については、修士課程1年生時に実質的な民間企業の就職活動が終了しており、修士課程2年生でしか受験できない総合職試験（院卒者試験）の時期まで待ってられない学生が多い」との意見が寄せられた。

こうした状況を踏まえ、本院としても、高度の専門性を有する理工系大学院生を獲得するため、現行の総合職試験（院卒者試験）の受験資格を見直すことにより、修士課程1年生時に受験可能とすることについて検討を進める。

(2) 民間との人材交流の円滑化

社会環境の急速な変化に的確に対応できる能力を有する人材を確保していくためには、公務部内における人材育成だけでなく、公務と民間との間の人材の流動性を高め、民間の知見を積極的に公務に取り入れていくことが重要である。

こうした中で、各府省においては、高度の専門性を持った民間のデジタル人材が有する知見を活用するニーズが高く、今後も採用者数が増加していくものと考えられるため、このようなデジタル人材を特定任期付職員として機動的に採用できるよう、本年7月に、本院の明示する公務及び任用

の公正性の確保等に関する要件を満たす場合には、本院による事前の審査
手続を不要とし、各府省限りで採用を行えることとした。今後とも、各府
省のニーズを踏まえつつ、公務が必要とする高度の専門性を有する民間人
材を特定任期付職員として円滑に採用することができるよう、積極的に取
り組んでいく。

あわせて、一般任期付職員の採用について、昨年11月に行った本府省の
課長補佐級以下の官職への採用手続の基準化に続き、本府省の課長級・室
長級の官職への採用についても、本院の明示する公正性の確保等に関する
要件を満たす場合には、本院による事前の審査手続を不要とし、各府省限
りで行えることとした。

民間人材の給与決定については、デジタル人材に限らず、現行制度の下
で柔軟な取扱いが可能となっており、本院は、各府省において制度を的確
に活用し、民間経験を適切に評価した給与決定が行えるよう支援するため、
こうした柔軟な取扱いに関する周知活動等を行ってきたところである。さ
らに、本年秋までに、こうした柔軟な取扱いに関し、通知による明文化を
行い、併せて運用上の判断目安や運用事例等も示すことにより、各府省に
おける活用を支援する。

加えて、民間人材の高度な専門性や業績等に応じた柔軟な給与決定や、
部内職員も含めた機動的・柔軟な配置による人材の活躍をより一層支援す
るため、給与制度の見直しを進める。具体的には、本年秋までに、特に高
い業績を挙げた特定任期付職員に支給される業績手当の支給要件を明示し
て人事院との協議を要することなく支給できるようにするとともに、優秀
な若手・中堅職員の抜てきを行う場合の給与決定についても各府省限りで
行えるよう枠組みの整備を行う。

国と民間企業との間の人事交流に関する法律に基づく官民人事交流については、その更なる活用を促進する観点から、公務の公正性の確保に影響を及ぼさないよう十分に留意しつつ、国の機関に置かれる部局等と民間企業との間の人事交流の制限に関する事項等について交流基準の見直しを検討し、交流審査会の了承が得られた内容について本年中に措置を講ずる。あわせて、各府省の事務負担を軽減するとともに、手続の更なる迅速化を図るため、官民人事交流に係る審査資料の簡素化を含め、審査事務の合理化を行う。

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

個々の職員の能力を十分に引き出し、組織として最大限のパフォーマンスを発揮するためには、各府省において、管理職員による日々の指導や人事評価を通じて職員の能力、適性等を的確に把握した上で、それらを考慮した計画的な配置や多様な勤務機会の付与を含めた育成を行うとともに、人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映することが重要である。

また、職員が自らのキャリアに対する不安を緩和し、自律的に考えられるようにするためには、各府省の人事当局において、職員にキャリアパスのモデルやロールモデルを示すことや、職員の中長期的なキャリアの希望を踏まえた育成方針等を管理職員と共有し、成長機会を積極的に付与することが強く期待される。あわせて、管理職員には、期末面談等の機会を捉えて今後のキャリアに資するような指導・助言を行うなど、部下職員とのコミュニケーションを適切に図ることが求められる。

(1) 研修を通じた人材の育成

研修（Off-JT）については、職場での人材育成（OJT）を補完し、キャリア形成や各役職段階での能力発揮など、様々な場面で職業生活を支える重要なものであり、本院としては、多様で効果的な研修を幅広く提供し、各府省における有為な人材の育成を促進していく。

具体的には、行政研修（課長級）に、組織統率や人材育成等に関するマネジメント能力の向上に重点を置いたコースを新設する。また、係長級や課長補佐級などの職員についても、マネジメントに係る基礎的な知識やスキルを身に付けることが、能率的で活力あるチームづくりに主体的に取り組む力の向上につながることから、コーチング、リーダーシップ、コミュニケーション等に関する研修教材の作成などに取り組んでいく。

あわせて、若年層の職員を中心に、成長を実感しながら活躍することができるよう、自身のキャリア形成について考え、仕事や能力開発への意欲を向上させる機会となる研修を充実させていく。

さらに、民間企業での実務経験を有する者等の採用が増加傾向にあることを踏まえ、これらの者に対しても、早期に公務になじみ能力を発揮できるよう研修教材等の充実などを通じて支援していく。

女性職員の登用拡大に向けては、性別や家庭の事情などに係る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれずに人事配置や人材育成等が行われることが重要であることから、管理職員を対象とする研修等を通じて意識改革を推進していく。

これらの研修も含め、今後とも、各府省からのニーズの高い研修を中心に、より多くの職員が受講できるよう、オンライン教材の充実・活用等を図っていくとともに、それぞれの研修について、その趣旨や目的に応じた目標設定やフィードバックの方法などを工夫しながら実効性を高めていく。

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等

人事評価については、昨年9月に制度の見直しが行われたところであり、人材育成やマネジメント強化のツールとして人事評価を活用することなど一部は昨年10月に施行され、本年10月からは、職員の能力・実績をよりきめ細かく的確に把握するための評語の細分化等が施行される予定である。

本院としては、見直し後の人事評価制度に基づく評価結果をより適切に任用、給与等に反映するための人事院規則の改正を昨年12月に行ったところであり、改正後の新たな基準に基づき、各府省において高い能力・実績のある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう、引き続き制度内容の周知等の取組を進める。あわせて、人事評価を活用した人材育成や人事評価に対する職員の納得感の向上に資するよう、管理職員の評価・育成能力の向上に向けて各府省が実施する研修を支援するとともに、各府省と連携・協力し、人事評価及びその任用、給与等への反映に関する職員の苦情の適切な解決を図っていく。

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

ア 超過勤務の上限規制の運用状況

国家公務員の超過勤務については、平成31年4月から、人事院規則により、超過勤務を命ずることができる上限を設定している。ただし、大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務（以下「特例業務」という。）に従事する職員に対しては、上限を超えて超過勤務を命ずることができるが、その場合には、各省各庁

の長は、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならないこととしている。

各府省において上限を超えた職員について、令和2年度の状況を本院が把握したところ、その状況は下表のとおりであり、本府省の他律的業務の比重の高い部署（以下「他律部署」という。）においては、25.2%の職員が上限を超えており、また、上限の基準別では、1箇月について100時間未満の上限を超えた職員が13.8%、2箇月から6箇月の平均で80時間以下の上限を超えた職員が18.1%となっていた。

○ 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合（他律部署）

〔本府省・本府省以外で見た場合〕

全体	本府省	本府省以外
13.6%	25.2%	2.1%

（注）数値は、他律部署における年度末定員の総数を100とした場合のもの（次表についても同様）。

〔基準別で見た場合〕

	全体	本府省	本府省以外
1月100時間未満	7.2%	13.8%	0.7%
年720時間以下	5.6%	11.0%	0.3%
2～6月平均80時間以下	9.5%	18.1%	1.0%
月45時間超は年6回まで	9.6%	18.0%	1.2%

（注）本府省の他律部署における上限を超えた職員は、4つの基準のうち平均して2つ以上基準を超えている。

○ 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合（自律部署）

〔本府省・本府省以外で見た場合〕

全体	本府省	本府省以外
7.0%	14.1%	6.6%

(注) 1 「自律部署」とは、他律部署以外の部署をいう。以下同じ。

2 数値は、自律部署における年度末定員の総数を100とした場合のもの（次表についても同様）。

〔基準別で見た場合〕

	全体	本府省	本府省以外
1月45時間以下	6.3%	13.5%	5.9%
年360時間以下	3.9%	8.3%	3.6%

○ 他律部署の指定状況（令和2年度）

全体	本府省	本府省以外
25.9%	76.0%	15.6%

(注) 数値は、全部署（他律部署及び自律部署）における年度末定員の総数を100とした場合のもの。

上限を超えた職員が従事していた主な特例業務としては、大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉のほか、新型コロナウイルス感染症対策関連業務、予算・会計関係業務、人事・給与関係業務、国会対応業務等があった。

特に、令和2年度においては、年間を通じて新型コロナウイルス感染症対策関連業務が発生していたこと等により、令和元年度よりも上限を超えた職員が増加した。

イ 客観的把握に基づく勤務時間管理等についての指導・助言

超過勤務の縮減に当たっては、職員の勤務時間を適正に把握し、管理することが重要である。本年3月には、人事院事務総局職員福祉局長通知を改正し、各府省における勤務時間の客観的把握を開始している部局では、これに基づき、適正に超過勤務時間を管理するよう求めるとともに、本年4月には、超過勤務の縮減に向けた指導を徹底するため、勤務時間調査・指導室を新設した。同室において、勤務時間の管理等に関する調査を本年6月から実施しており、本年度内に本府省の約30機関、地方の約40官署に対して実施する予定である。その際、対象となる職員ごとに客観的な記録（在庁時間）と超過勤務時間を突合し、大きなかい離があればその理由を確認するなどして、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理について指導を行うこととしている。

また、同室の調査や制度の運用状況の聴取の機会などを通じて、引き続き各府省における超過勤務の上限に関する制度の運用状況を把握した上で、他律部署の範囲について業務の実態に即して課室よりも細かく指定するよう指導を行うとともに、特例業務の範囲が必要最小限となるよう指導を行っていく。さらに、各府省のマネジメントに責任を有する者に対して、長時間の超過勤務を行う職員に対する医師による面接指導の徹底を求めるとともに、管理職員等のマネジメントに関する助言等を行い、デジタルを活用した事例など業務の合理化・見直しの実例を含めた各府省の好事例を収集・整理した上で横展開していく。

ウ 業務量に応じた定員・人員の確保等

組織の構成員である職員のWell-beingの実現の観点から、長時間労働

の是正が不可欠であり、そのためには、各職場における管理職員等のマネジメントの強化と併せて、府省の組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことが必要である。現在、政府において、デジタル3原則を基本原則としつつ、行政のデジタル化を着実に推進することとされており、これを機により一層の業務の合理化等が求められる。

こうした業務の合理化等を行ってもなお長時間の超過勤務により対応せざるを得ない場合には、各府省において、業務量に応じた柔軟な人員配置や必要な人員の確保に努める必要がある。

現在、各府省においては、平時の限られた定員の下で、早急な実施が求められる内閣の重要施策に係る業務や、新型コロナウイルス感染症や大規模災害などの緊急の事態に係る業務に、他部署からの一時的な応援などにより対応してきている。

これらの業務については、一定の増員がなされている部局もある一方で、過去の定員削減の影響を受けている官房部局など、業務量に比して定員が十分ではないために必要な人員を配置することができず、恒常的に長時間の超過勤務により対応せざるを得ない部局等も依然としてある。

このため、本院としては、定員管理を担当する部局に対して必要な働きかけを行うとともに、各府省における人材の確保に向けた取組の支援を行っていく。

エ 国会対応業務の改善

国会対応業務は、特に本府省の他律部署において上限を超えて超過勤務を命ぜられた主な要因の一つとして挙げられており、職員にとって依然として大きな負担となっている。昨年の給与勧告時の報告において、

国会対応業務の改善を通じた国家公務員の超過勤務の縮減について、国会等の一層の御理解と御協力をお願いしており、人事院総裁が衆議院議長及び参議院議長並びに国会議員に働きかけるなど、本院として様々な機会を捉えて取組を行った。国会等の御理解と御協力を頂き、各府省からは、質問通告の早期化、オンラインによる対応が進み超過勤務の縮減にもつながったとの声が聞かれるとともに、これらをより一層推進することを求める声があったところであり、引き続き国会対応業務に係る各府省の実態把握に努めていく。国会対応業務に係る超過勤務の縮減について、本院としては、各府省に対して更なる業務の合理化等に取り組むことを求めるとともに、国会を始めとする関係各方面の御理解と御協力をお願いしていききたい。

(2) テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討

本院では、本年1月から、学識経験者により構成する「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」を開催している。研究会においては、関係者からのヒアリング等を交えながら、テレワーク、フレックスタイム制、勤務間インターバルといった検討事項について議論が行われている。これらの検討事項のうち既存の制度であるフレックスタイム制については、論点がより明確であることから、先行して議論を深めることとなり、本年7月には、フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を早期に実施すべきとの中間報告が取りまとめられた。

現行のフレックスタイム制は、原則として全ての職員に適用されているが、一般の職員については、職員が官署で共に勤務することを前提に、コアタイムや1日の最短勤務時間数が長く設定され、職員による勤務時間の

選択の幅が狭くなっている。一方、昨今、テレワークが広がってきていることに伴い、コミュニケーションツールや勤務時間管理システムなど、場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方が可能となる環境が整備されてきている。

テレワークやフレックスタイム制の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保に資するものであり、ひいては職員のエンゲージメントを高め、公務能率の向上や多様な有為の人材確保につながるものである。このような観点から、執務態勢の確保、職員の健康確保等についても考慮しつつ、研究会において検討がなされた結果、現行のフレックスタイム制を柔軟化することで見解の一致が見られた。主な内容は、次のとおりである。

- ① 各府省・部署の業務の状況等によって最適な柔軟化の程度が異なることを踏まえ、次のとおり現行よりも柔軟な基本的枠組みを人事院規則で定めた上で、各府省がその範囲内で業務の実情等に応じて府省・部署ごとに最適なパターンを内規により設定可能とすることが適当である。

	柔軟化後の基本的枠組み (下線部分は現行制度より柔軟化する事項)	(参考) 現行制度
単位期間	4週間	同左
当初の割振期限	<u>単位期間の開始以前</u>	単位期間の開始以前 (できる限り1週間前まで)
割振り後の変更	当該日の勤務時間開始前まで	同左
コアタイム	毎日 <u>2～4時間</u> (9時～16時の間に設定) <u>ただし、各省各庁の長が定める週1日は免除可</u>	毎日5時間 (9時～16時の間に設定)
フレキシブルタイム	<u>5時～22時</u>	7時～22時
1日の最短勤務時間数	<u>2～4時間</u> (コアタイム免除日はこれを下回る時間を割り振ることも可能)	6時間

② 各府省において基本的枠組みよりも更に柔軟なパターンを設定しようとする場合には、人事院との協議を通じて、職員の健康及び福祉が確保されることを確認することが適当である。

また、休憩時間制度については、テレワーク等による柔軟な働き方が広がる中で、同一の部署の職員に休憩時間を一斉に付与する必要性が低下している場合があり、特に在宅勤務の場合、職員のライフスタイルによって休憩時間を置くことを希望する時間帯が区々であると考えられる。このため、休憩時間の置き方の規制について、勤務能率や職員の健康等を考慮しつつ、一定程度の緩和をするとともに、フレックスタイム制の場合には、各省各庁の長が職員の申告を考慮して休憩時間を設定できることとすることが適当とされた。

本院は、研究会から中間報告において提言されたフレックスタイム制及

び休憩時間制度の柔軟化は、職員の勤務条件及び公務能率の向上に資するものであると考えることから、この提言の内容を基本として、関係各方面と調整の上、令和5年4月から実施されるよう、人事院規則等の改正などの必要な措置を速やかに講ずる。その際、改正後の制度や具体的な活用例を記載した職員向け周知啓発資料を作成して各府省に提供するなど、各府省における円滑な実施を支援する。

柔軟化された制度が十分活用されるためには、手続を効率化することが望ましいことから、勤務時間管理のシステム化を速やかに進める必要がある。また、勤務時間を柔軟化しても執務態勢を確保するためには適切なマネジメントが不可欠であり、研修等を通じて管理職員のマネジメント能力の強化を図る必要がある。さらに、柔軟化した制度が実際に職員の柔軟な働き方につながるように運用されるためには、執務態勢が制約要因とならないよう業務量に応じた要員が十分に確保される必要がある。中間報告においては、これらの点についても併せて提言が行われており、本院として、関係機関に対し勤務時間管理のシステム化の推進を求めるとともに必要な協力を行う。また、内閣人事局と連携してマネジメント能力強化のための取組を実施し、あわせて、(1)で述べたとおり、長時間労働の是正の観点からも、定員管理を担当する部局への必要な働きかけを行っていく。

今後、研究会においては、テレワークや勤務間インターバル確保の方策について更に議論を深めることとされ、テレワーク時の休憩時間の在り方やフレックスタイム制における1日の最長勤務時間数などについても併せて検討することとされた。また、中間報告で言及されたフレックスタイム制等の柔軟化以外の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の在り方等についても引き続き検討を行うこととされている。

これらの検討事項について、研究会において、本年度内を目途に結論を得るべく、引き続き検討を進めていくこととされている。

(3) 健康づくりの推進

職員が個々のWell-beingを実現することは、公務組織を能率的で活力のあるものにするためにも重要であり、各自の健康増進がその土台となる。近時、企業が従業員の健康に配慮することによって経営面においても大きな成果が期待できるとの認識に立って、健康を経営的視点から考え戦略的に実践するという健康経営が注目されており、民間においては、健康管理施策に積極的に投資が行われていくとされている。こうした中、公務においても、今後、高齢層職員や女性職員の割合が増加していくことも念頭に置きつつ職員の健康管理施策を一層推進する必要があるが、そのための健康管理体制は必ずしも十分とは言えない。

このため、本院としては、各府省における健康管理医、健康管理者及び健康管理担当者の配置状況や、心身の健康に係る各種相談体制の実態を調査するとともに、民間における健康経営の状況も把握しつつ、各府省における健康管理体制を充実させるための方策について検討する。

また、公務においては、心の疾病による長期病休者の数が長期病休者全体の6割を超え、長期病休者率も上昇している状況が続いている。

職員の心の不健康な状態を未然に防止するため創設されたストレスチェック制度について、有識者から意見を聴取し、本年2月に、エンゲージメントの状況等を確認できる調査項目を追加して実施することや同制度を活用して職場環境改善をより効果的に行うことなどを内容とする報告書を取りまとめた。これを踏まえ、ストレスチェックの更なる活用、メンタルへ

ルス施策の推進に向けた健康管理体制の充実等の具体的な取組について各府省へ通知しており、国家公務員健康週間等の機会において、引き続きこれらの取組を促していく。

さらに、本院が設けている「こころの健康相談室」については、相談を希望する職員や各府省の担当者がより相談しやすい体制となるよう、本年度より一部の窓口においてオンライン相談を導入したところである。その結果、オンライン相談を実施している窓口における本年度第1四半期の相談件数はおよそ1.5倍に増加し、その約半数がオンライン相談となっており、地方官署を中心にニーズがあった。今後、全ての窓口でオンライン相談に対応できるよう体制を拡充するとともに、その活用を周知することにより、心の健康づくりを一層推進する。

(4) 仕事と生活の両立支援

本院は、昨年8月、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるため、育児休業の取得回数制限を緩和するための国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行った。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則等の改正により、休暇・休業等に関する措置を一体的に講じることを表明した。

意見の申出に基づき、同法が改正され、本年10月1日から施行される。また、人事院規則等を改正し、非常勤職員も含め、不妊治療のための出生サポート休暇の新設、育児休業の取得の柔軟化等の措置を講じた。

本院としては、これらの制度が職員に広く活用されるよう、両立支援制度を利用しやすい勤務環境を整備するため、不妊治療と仕事の両立に関するイベントの開催、職員向けのリーフレットや管理職員向けの研修教材の

提供等、その内容を充実させて周知啓発や各府省に対する支援・指導に取り組む。あわせて、両立支援制度を利用する職員のキャリア形成や職場復帰の支援について、内閣人事局とも連携して取組を強化する。

さらに、令和5年4月から国家公務員の定年が段階的に65歳まで引き上げられることも踏まえると、今後は、介護に加えて、職務に有用な専門性を高めるために必要な学び直しのニーズも高まると考えられる。自己啓発等休業制度の利用を希望する職員からも、制度の対象となる修学等の拡充の要望を受けているところである。このような新たなニーズと仕事との両立支援が一層重要になることから、(2)で述べたテレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討のほか、介護休暇や自己啓発等休業制度等についても必要な調査研究を行う。

(5) ハラスメント防止対策

ハラスメント防止対策については、人事院規則に基づき、研修の実施、苦情相談体制の整備等の対策を講じているところであるが、苦情相談についてみると、昨年度に本院が受け付けた苦情相談のうち相談内容として最も多いのが「パワー・ハラスメント、いじめ・嫌がらせ」で、全体の事案数の30.4%となっている。このため、引き続き、地方機関を含めた全ての職場においてハラスメント防止対策を徹底することが必要である。

防止対策においては、幹部・管理職員の役割が極めて重要であることから、現行の幹部・管理職員ハラスメント防止研修について、組織マネジメントの観点も反映したより実効性のあるものとなるよう研修内容を見直し令和5年度から実施する。また、各府省においてハラスメントに関する相談に対応する担当者には、専門的なスキルや経験の蓄積が求められるが、

現状では、必ずしも十分な状況とは言い難い。ハラスメント事案の迅速・適切な解決に向けて専門性の向上や担当者が適切に対応できる体制整備が必要であることから、それらの実現に向けて、各府省における事案の解決や相談体制に係る実情・課題を本年度内に把握し、対応を検討する。