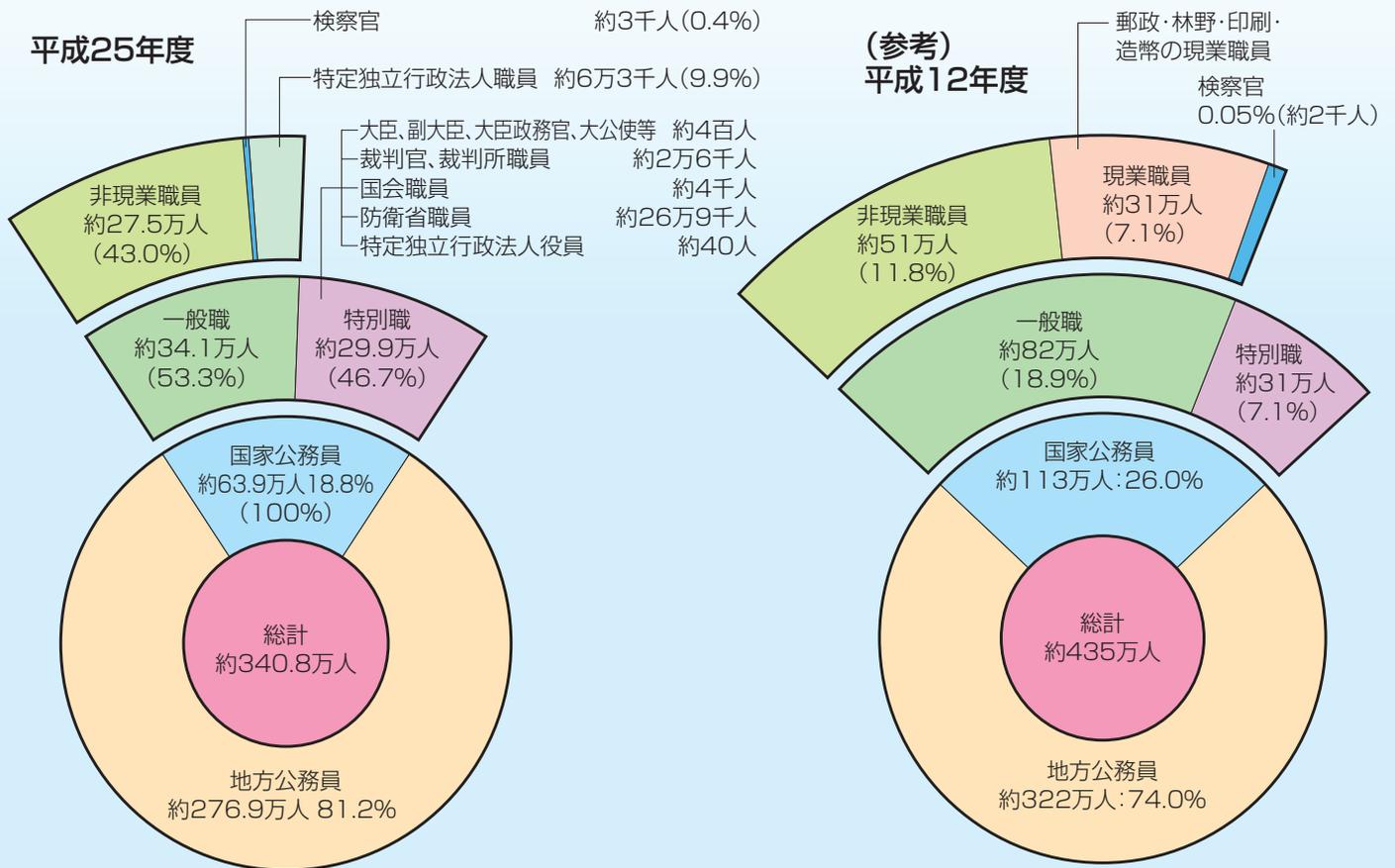


平成25年度 人事院の進める 人事行政について ～ 国家公務員プロフィール～

1	国家公務員の数と種類	1
2	人事行政の全体像	2
3	人事院の役割	3
4	人事院の組織	4
5	公務員人事管理における公正性の確保	5
6	人材の確保	6
7	民間人材の活用	7
8	多様な人材の登用	8
9	人材の育成	9
10	能力・実績に基づく人事管理～人事評価の活用～	11
11	労働基本権と人事院勧告の意義	13
12	適正な給与制度の実現	14
13	給与水準の決定方法	15
14	諸外国の国家公務員の給与改定方式	17
15	生涯設計	18
16	働きやすい勤務環境の実現	19
17	規律の保持	22
18	不利益救済	23
19	倫理の保持	25
20	国際協力・国際交流	27
21	人事院総裁賞・公務員白書	28
22	国民とのコミュニケーション	29
23	現在取り組んでいる主な施策	30

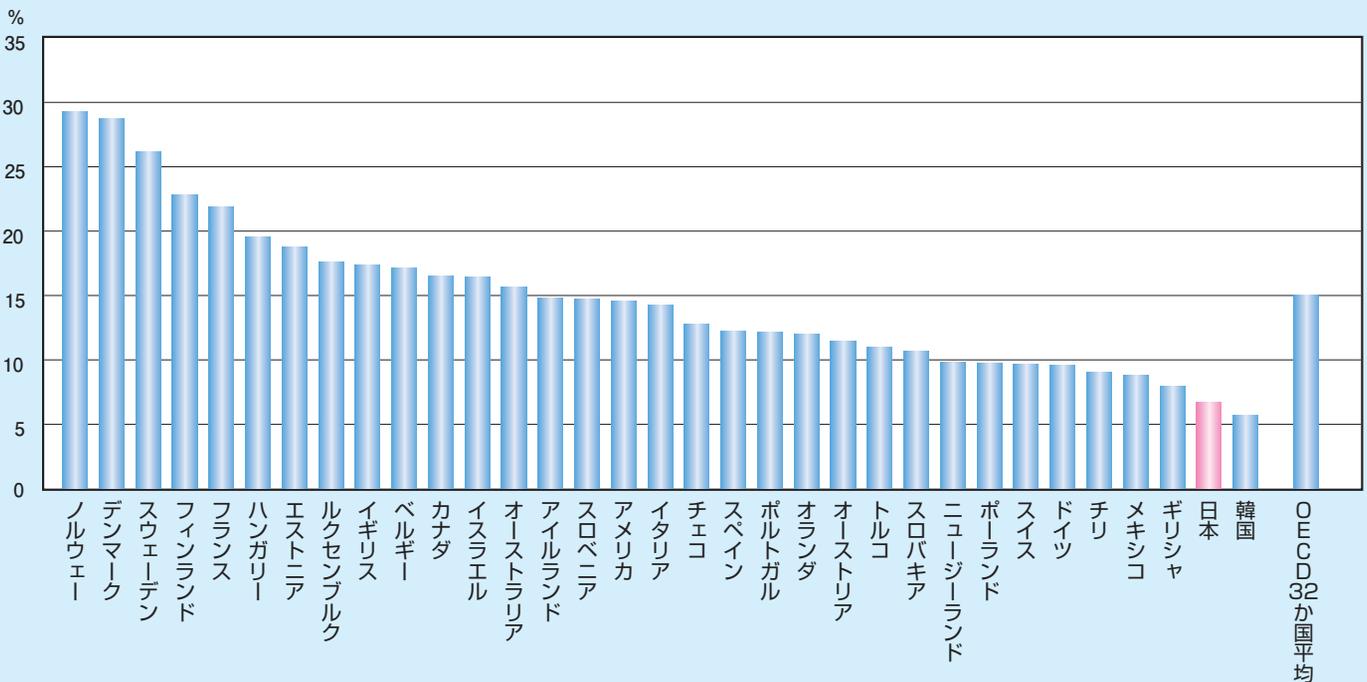
国家公務員の数と種類

国家公務員は現在約64万人で、そのうち人事院勧告の対象となる非現業職員は約27.5万人です。



- 注：1 国家公務員の数は、以下を除き、平成25年度末予算定員である。
 2 特定独立行政法人の役員数は、平成24年10月1日現在の常勤役員数の合計、職員数は、平成25年1月1日現在の常勤職員数の合計である。
 3 地方公務員の数は「平成24年地方公共団体定員管理調査」による一般職に属する地方公務員数である（総務省資料）。
 4 数値は端数処理の関係で合致しない場合がある。

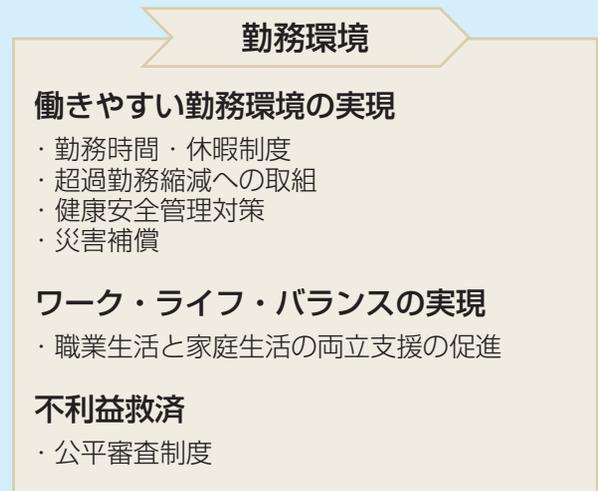
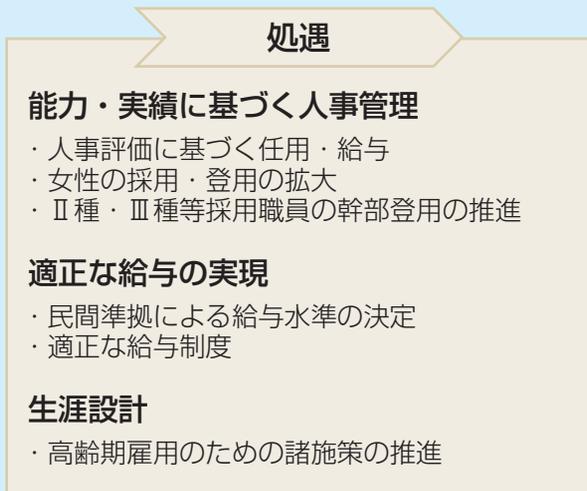
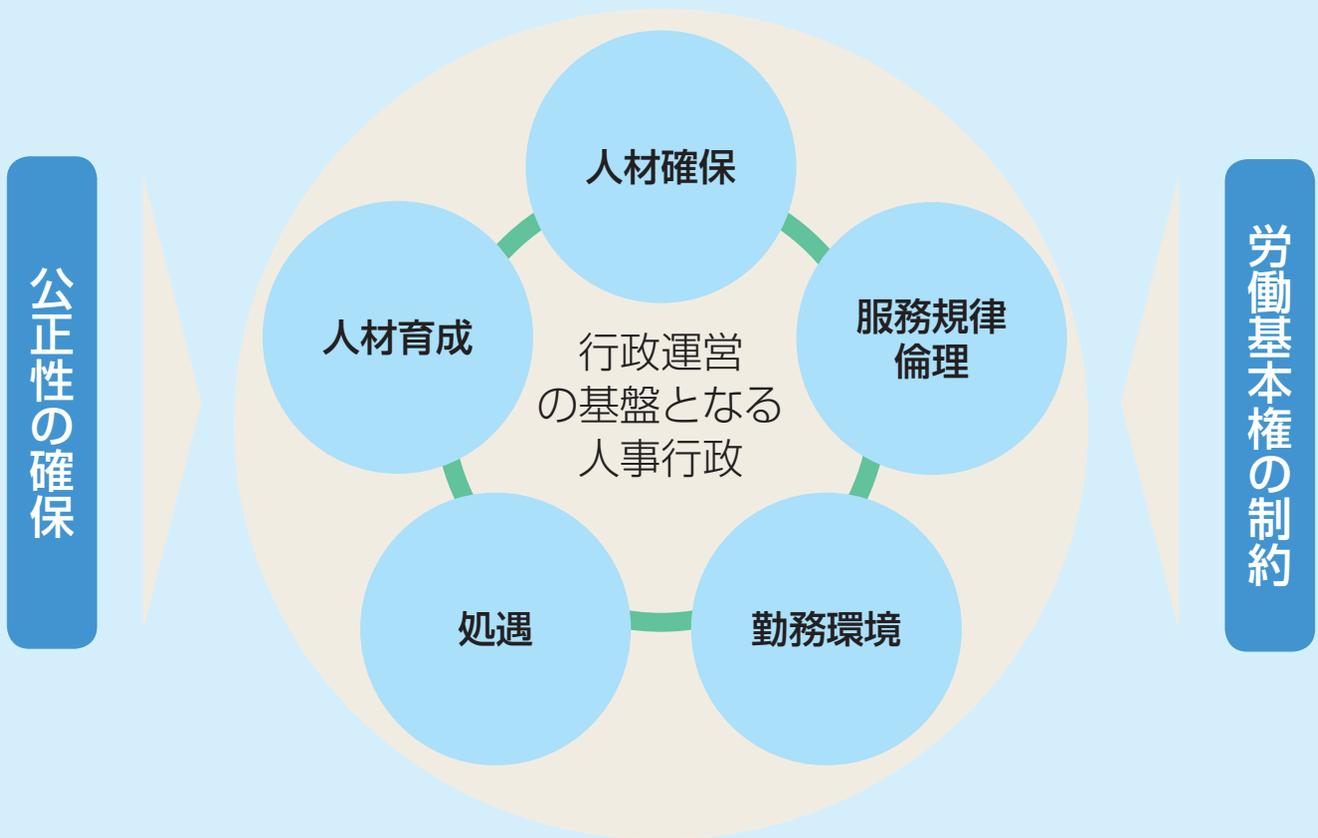
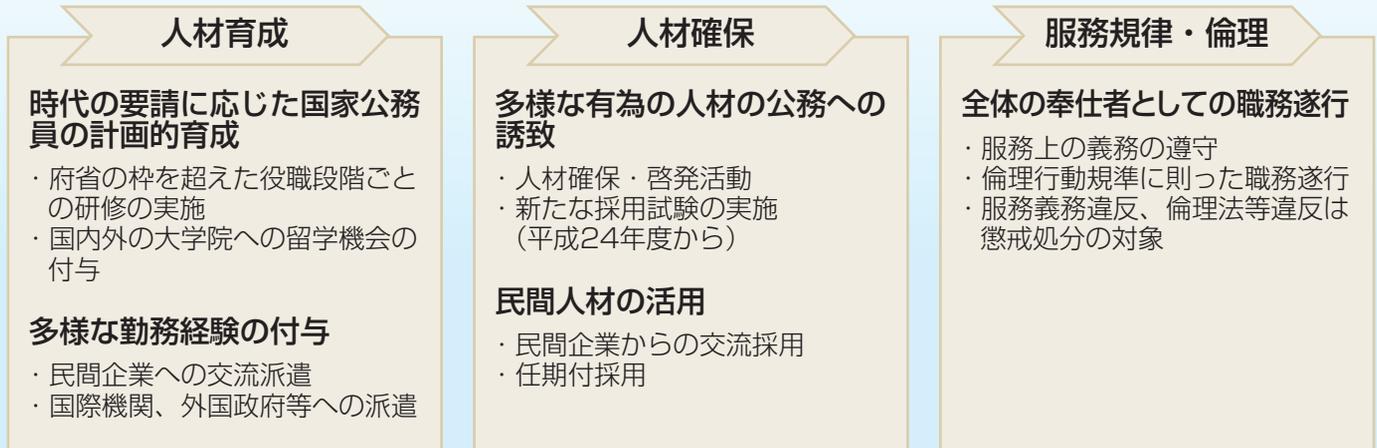
OECD諸国の労働力人口に占める一般政府の雇用者の比率 2008年



- 注：1 データは、国民経済計算の定義に基づいており、一般政府はすべてのレベルの政府（中央政府、州政府、地方自治体）を含む。
 2 「OECD 32 国平均」は、OECD加盟34 国のうち、アイスランド及び韓国を除いた32 国の平均である。

出典：Government at a Glance 2011

人事行政に関わる制度は各府省の行政運営の基盤となる制度であり、これが適切に運営されるか否かは、国家行政や国民生活に大きな影響を与えます。



公務員は、憲法により「全体の奉仕者」とされ、職務の遂行に当たっては、中立、公正性が強く求められます。このため、公務の民主的かつ能率的な運営を保障することを目的とした国家公務員法に基づき、人事行政に関する公正の確保及び国家公務員の利益の保護等に関する事務をつかさどる中立・第三者機関として、内閣の下に設けられた機関が、人事院です。

人事行政の公正性の確保

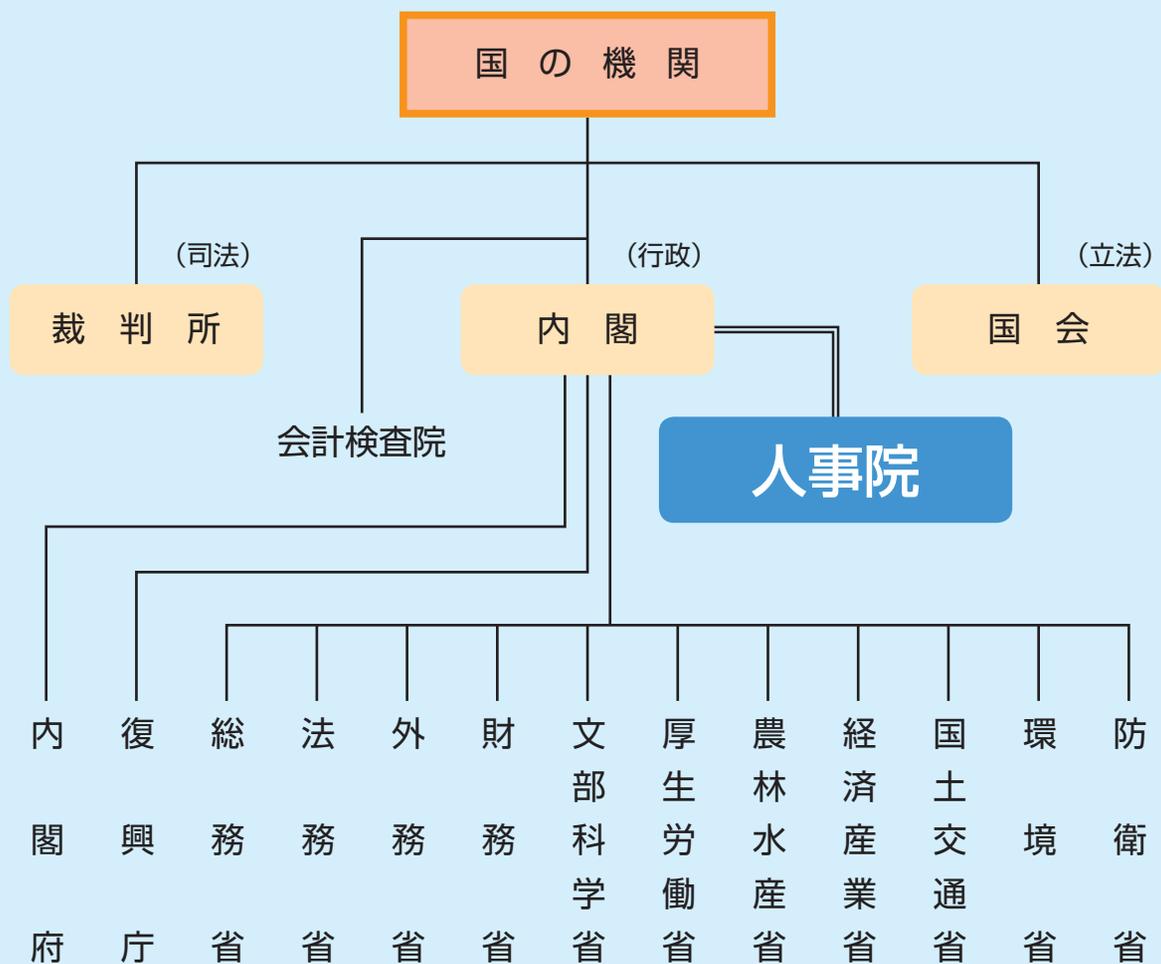
公務員人事管理の公正性が確保されるよう、人事院が採用試験、任免の基準の設定、研修等を実施しています。

労働基本権制約の代償機能

労働基本権制約の代償措置として、給与等の勤務条件の改定等を国会及び内閣に勧告しています。

人事行政の専門機関

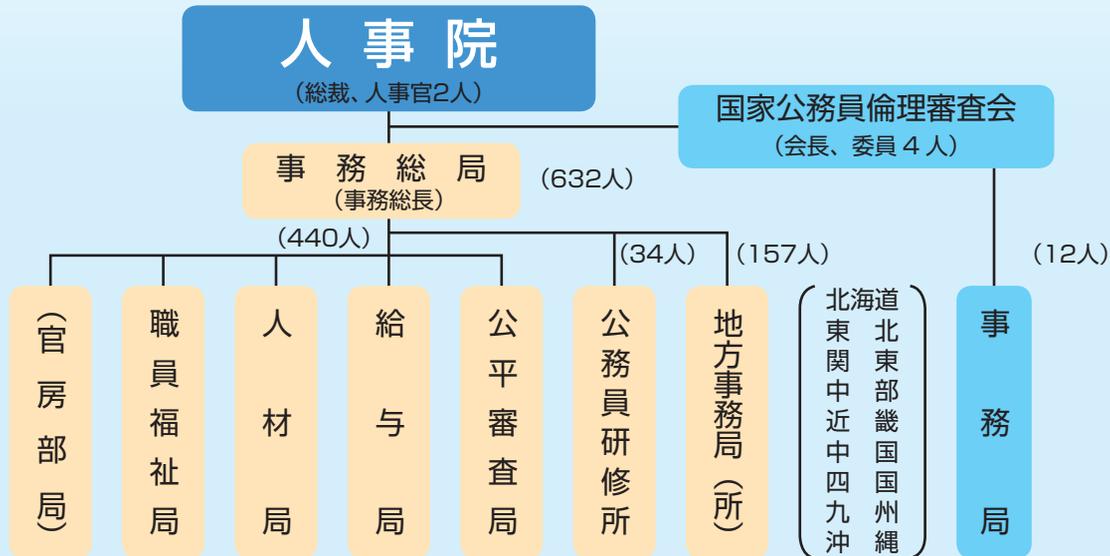
人事行政の専門機関として、社会一般の情勢に的確に対応した施策を推進し、国民から信頼される効率的な行政運営の確保を図っています。



人事院は、人事官3人(うち1人は総裁)をもって構成される合議制の機関です。人事官は国会の同意を経て内閣により任命され、その任免は天皇により認証されます。

人事院には、事務部門として事務総局が置かれ、事務総長の下に内部部局としての5課(官房部局)及び4局のほか、公務員研修所、9地方事務局(所)から構成されています。

また、人事院には、国家公務員法及び国家公務員倫理法に基づき、国家公務員倫理審査会が設置されています。



※()内の人数は平成25年度未定員

官房部局

総務、人事、会計等の内部管理業務、所管している法令の解釈及び法令案の審査に関する業務、人事行政に係る国際関係業務、人事行政施策を展開するための総合調整業務を担当しているほか、中長期的な人事行政施策の検討を進めています。

職員福祉局

国家公務員の勤務時間、休暇等の勤務条件の整備や健康・安全管理など働きやすい勤務環境の整備に関する業務、災害補償に関する業務、服務規律・懲戒制度の企画・立案や職員団体に関する業務、人事・給与等の内部管理業務の電子化に関する業務を行っています。

人材局

人事行政の公正の確保のため、採用試験、任用、分限、研修制度の企画・立案及び実施、多様な有為の人材を幅広く公務に誘致するための人材確保活動、各府省職員を対象とした各種研修の実施による人材育成に関する業務を行っています。

給与局

労働基本権制約の代償措置として国家公務員の給与を民間に準拠した適正なものにするための給与勧告を行っているほか、俸給や手当を決定するための基準を策定しています。また、高齢期の雇用・給与施策の検討等の業務を行っています。

公平審査局

国家公務員が受けた懲戒処分、公務災害認定、給与決定等に不服がある場合や勤務条件に関して行政措置を求める場合、準司法手続により審査を行っています。また、苦情相談についても円満な解決に努めています。

国家公務員倫理審査会事務局

公務に対する国民の信頼確保という倫理法の目的の下、倫理規程の制定・改廃に関する意見の申出、倫理研修の総合的企画・調整、各種報告書の審査、違反の疑いがある場合の調査、懲戒処分の承認等の国家公務員の倫理保持に関する業務を行っています。

国家公務員は、国民全体の奉仕者(憲法第15条)として、公正に職務を遂行する必要

公務員人事管理における公正性の確保のための原則

- 1 平等取扱いの原則(国公法第27条)
- 2 成績主義の原則 — メリット・システム(国公法第33条第1項)
- 3 降任・免職等における公正の原則(国公法第74条)

採用・昇任

職員の任用は、その者の受験成績、人事評価又はその他の能力の実証に基づいて行わなければならない

採用における情実や政治的影響の排除

全体の奉仕者たる国家公務員の採用は、不当な影響を受けることなく公正に計画・実施されることが必要

このほか、懲戒、政治的行為の制限、公平審査などにおける公正の確保も重要

降任・免職(分限)

すべて職員の分限については、公正でなければならない

降任、免職等における情実や政治的影響の排除

任用・分限が、成績主義に基づき、公正に実施されるよう、公正な基準・手続きが必要

研 修

時々の政権の下で公正に勤務する公務員の育成

全体の奉仕者にふさわしい研修が計画・実施されることが必要

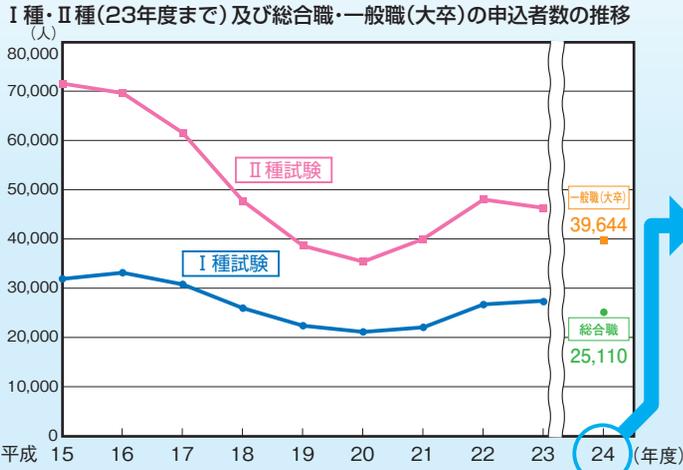
公務の能率的運営を実現するためには、公務員人事管理の公正性の確保は不可欠

※主要先進国でも公務員人事の公正性確保のための原則は共通

国家公務員の採用は、原則として公開平等の採用試験によります。有為の人材を公務に誘致するため、新たな採用試験の実施と人材確保活動の充実の両面で取り組んでいます。

また、高い専門性や多様な経験を有する人材を公務に確保するため、選考採用の道も拡大しています。

国家公務員採用試験の申込者数



平成24年度採用試験実施結果

試験の種類	申込者数	合格者数	採用者数
総合職	25,110人 (7,689人)	1,457人 (327人)	373人 (101人)
一般職(大卒)	39,644人 (12,416人)	2,893人 (793人)	950人 (279人)
一般職(高卒)	8,051人 (3,015人)	812人 (327人)	285人 (123人)
その他の大学 卒業程度の試験	39,273人 (11,949人)	2,462人 (739人)	856人 (239人)
その他の高校 卒業程度の試験	43,153人 (9,129人)	2,679人 (690人)	733人 (178人)

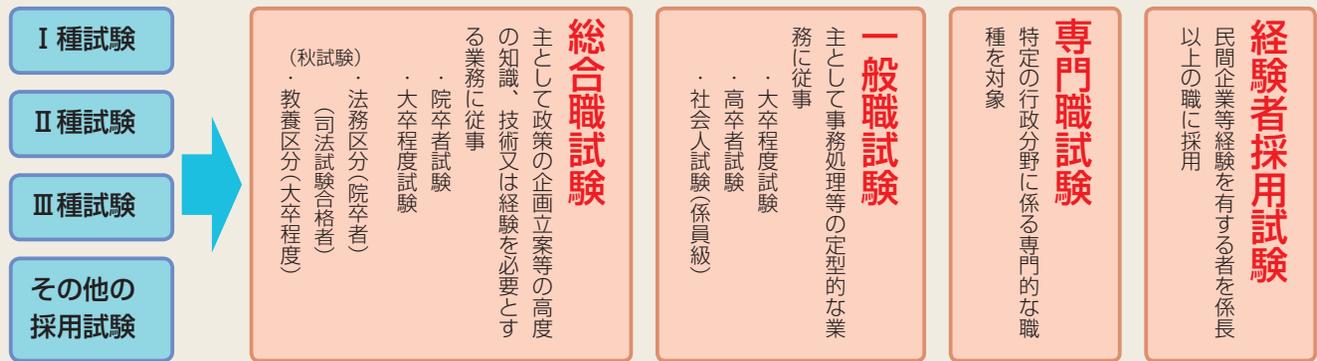
(注1) 採用者数は、平成25年1月31日現在の採用(内定)者数である。
 (注2) ()内は、女性を内数で示す。
 (注3) 上記の表のほか、I種試験の過年度試験合格者が90人(うち女性18人)、国税専門官の過年度試験合格者が2人(同1人)、労働基準監督官の過年度試験合格者が1人(同0人)、それぞれ採用(内定)されている。

試験採用者数の推移

採用年度	21	22	23	24	25
採用者数	6,978人	6,200人	5,018人	5,246人	約4,000人

(注1) 閣議決定に基づき、平成23年度以降の新規採用について抑制が行われている。
 (注2) 平成25年度の採用者数は見込みであり、平成25年1月31日現在で3,290人を採用(内定)している。

平成24年度からの新たな採用試験



主な人材確保・啓発活動(平成24年度の例)

多様な有為の人材を公務へ誘致するため、各府省と協力して次のような人材確保活動・啓発活動を行っています。

- 中央省庁セミナー 15会場 約2,900人参加
(総合職試験志望者を対象とした本府省参加の合同業務説明会)
- 各府省合同業務説明会 31会場 約6,000人参加
(一般職試験志望者を対象とした各府省参加の合同業務説明会)
- 霞が関OPENゼミ 約11,300人参加
(中央省庁を開放しての職場体験など)
- 霞が関特別講演 8大学 約4,000人参加
(各府省の第一線の企画官等による政策課題をテーマとする連続講演)
- 公務研究セミナー 3会場 約1,000人参加
(学生の勤労観や職業観の育成を図るための本府省参加の合同業務説明会)
- 霞が関インターンシップ (専門職大学院生を対象として実施)
 - ・公共政策大学院 8~9月 参加8大学院 13府省
 - ・法科大学院 8~9月 参加5大学院 13府省
 - 2~3月 参加6大学院 8府省



▲公務研究セミナー(説明会の様子)

官民人事交流

民間企業と国の機関との人事交流を通じて、双方の組織活性化・人材の育成を図っています。

- 「国から民間企業への交流派遣」と「民間企業から国への交流採用」の二つの仕組み
- 3年(最長5年)以内の任期(任期満了後はそれぞれ復帰)

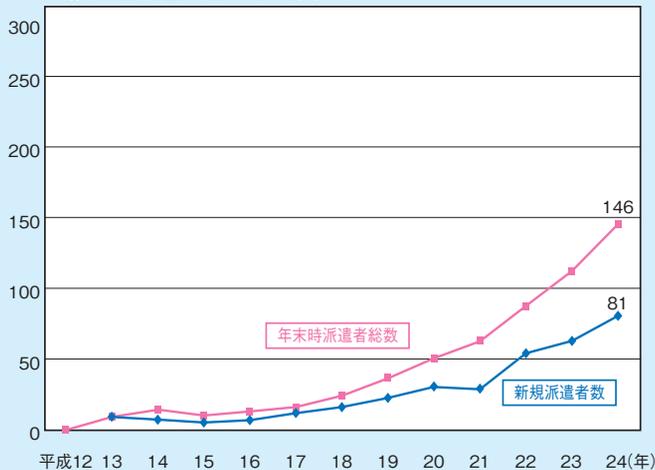
◆ 交流基準

- 許認可権限のある場合に一定の制限
- 同一企業との交流は、各府省の局単位で、連続3回まで
- 国の機関と契約関係を有する民間企業との交流に一定の制限

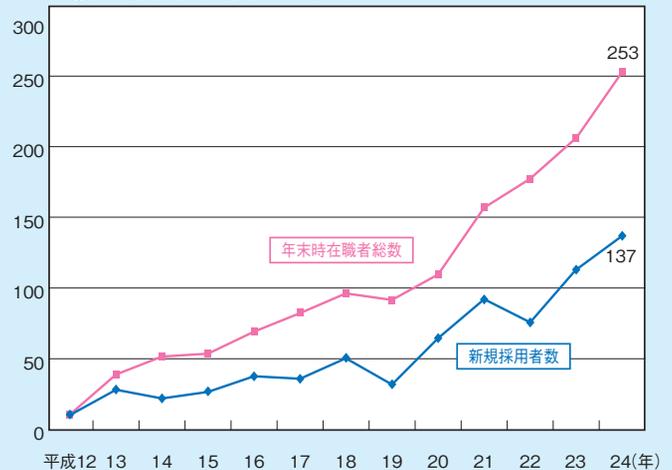
公務の公正性を確保しつつ、円滑な交流ができるよう、交流審査会(会長：宇賀克也東大教授)の意見を聞いて、逐次見直しています。

◆ 交流派遣、交流採用の実施状況の推移(暦年別)

(人) ①交流派遣(国から民間へ)



(人) ②交流採用(民間から国へ)



(注1) 「年末時派遣者総数」及び「年末時在職者総数」は、各年12月31日現在。

(注2) 交流採用については、平成15～18年における旧日本郵政公社に係る採用者数分を除く。
(交流派遣については、旧日本郵政公社の実績はない。)

任期付採用

質の高い行政サービスを提供していくために、高度の専門的な知識経験等を有する民間人材の公務への活用を進めています。

◆ 採用の例

専門的知識・経験	主な業務
弁護士	法律立案、訴訟対応、国際協定締結など
公認会計士	銀行・証券会社等の検査、金融税制の企画立案など
大学教授	経済分析など
その他の専門家	宇宙開発、原子力技術など

◆ 任期付職員法に基づく採用者数の推移(年度別)



(注) 年度末在職者総数は、各年度末における人数である。
なお、任期途中の辞職者については考慮していない。

女性の採用・登用の拡大

人事院は各府省と連携して、積極的に女性国家公務員の採用・登用の拡大を進めています。

政府方針【第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月閣議決定)】

- ・2020年(平成32年)までに社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする
- ・国は率先して、人事院の策定する女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針を踏まえて、目標の達成に向けて積極的に取り組む

人事院

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日改定)

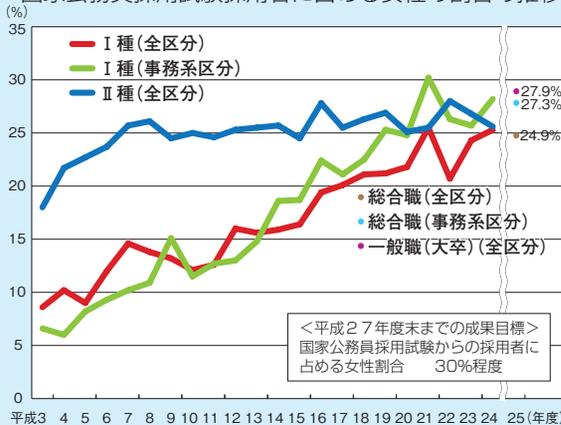
各府省において、次のような取組を進める

- ・府省全体のほか、部局等の適切な区分について、目標を設定し、目標達成に向けての具体的取組等を定める
- ・登用を阻害する要因の見直しや転勤の必要性の見直し、キャリアパスの多様化等についても検討を行う
- ・仕事と育児・介護の両立支援制度の活用促進を行うなど勤務環境の整備に努める

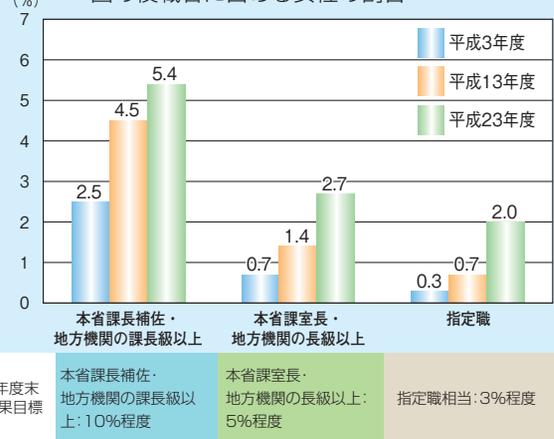
各府省

「女性職員の採用・登用拡大計画」
(平成27年度末までの目標、
具体的取組等)

国家公務員採用試験採用者に占める女性の割合の推移



国の役職者に占める女性の割合

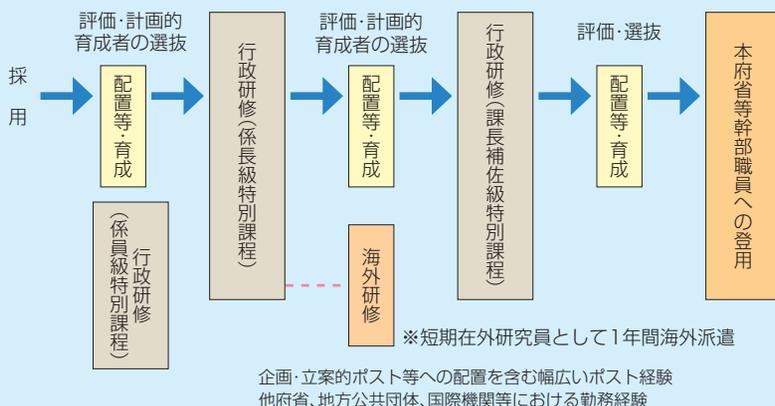


II種・III種等採用職員の幹部登用の推進

各府省と連携を図りながら、意欲と能力のある優秀な職員を選抜し、その計画的な育成に取り組んでいます。

II種・III種等採用職員の幹部職員への登用の推進に関する人事院指針

- ・各府省は、幹部登用に向けて計画的に育成しようとする者(計画的育成者)を選抜し、多様な経験を通じて育成に努める
- ・人事院は、計画的育成者を対象とした行政研修(特別課程)を実施する



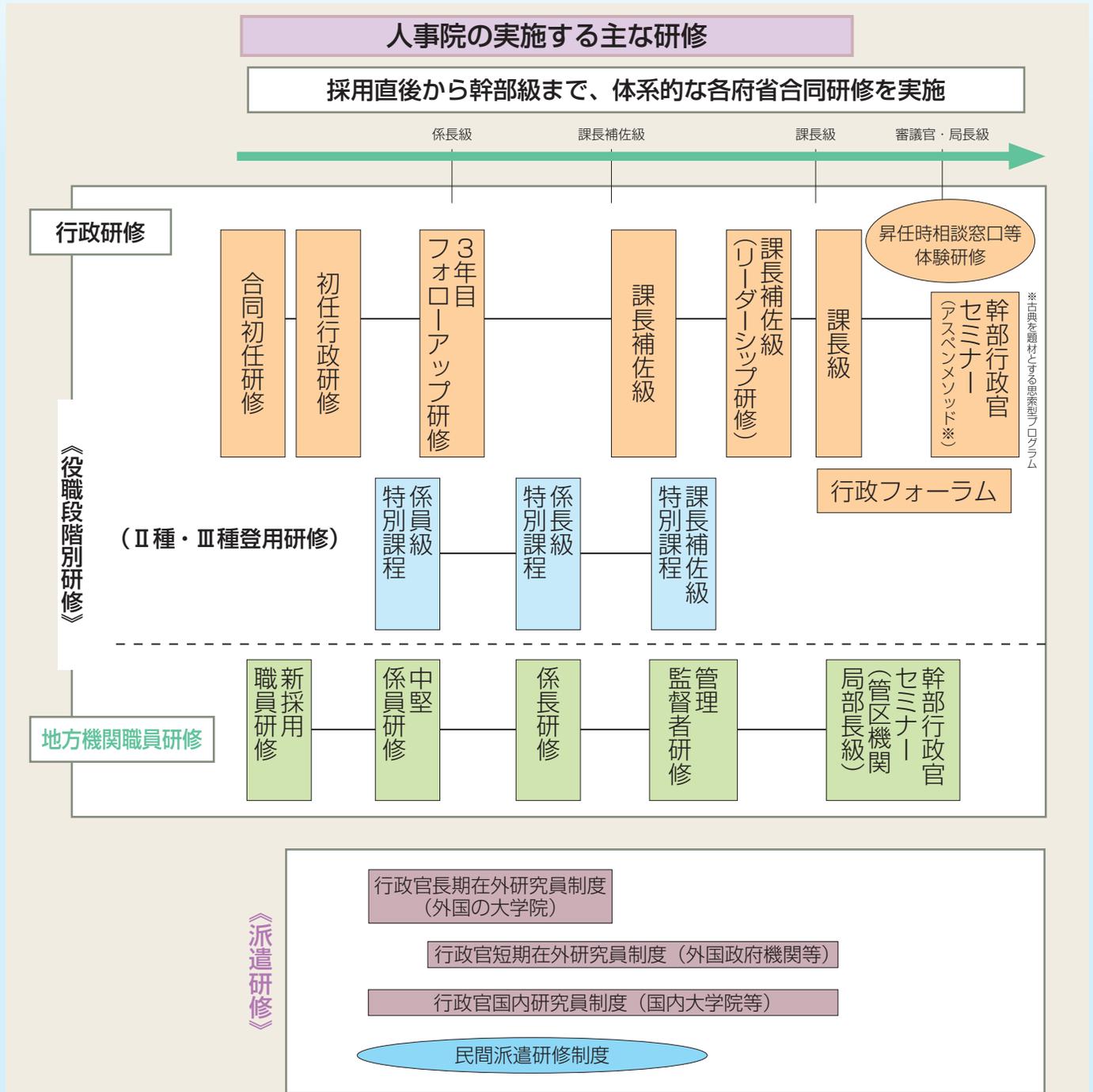
II種・III種等採用職員の幹部職員の在職者推移



(注) 在職者数は、各年度末における人数である。

時代の要請に応じた国家公務員の計画的育成

国家公務員の研修制度の企画立案や各府省が行っている研修に対する総合的な調整を行うほか、自らも全府省の職員を対象として、各種の研修を実施しています。



《テーマ別・対象者別研修》	評価能力向上研修	《指導者養成研修等》	研修担当官研修・研修教官研修
	パーソナル・マネジメント・セミナー		セクシュアル・ハラスメント防止研修
	実務経験採用者研修		討議式研修「公務員倫理を考える」(JKET)
	女性職員研修		JST基本コース(仕事と人のマネジメント研修)
	メンター養成研修		接遇研修

行政研修 ～府省の枠を超え「あるべき国家公務員」を目指す役職段階ごとの研修～

各府省の行政運営の中核となることが期待される職員等を対象に、国民全体の奉仕者としての使命感の向上、国民全体の視点に立って施策を行うための資質・能力の向上、研修員間の相互理解・信頼関係の醸成を基本的な目的として、役職段階(係員級～局長級)ごとに実施しています。

研修の特徴

国民全体の奉仕者としての行政官に不可欠な知識・思索

- ・幅広い行政政策事例の多角的検証・府省横断的な政策課題の討議
- ・高い倫理観の形成、古典(読書研究)を通じた深い思索力のかん養、国民生活の実態に触れる現場体験
- ・今日的テーマ、問題意識に応える第一線の講師

研修員間の相互啓発

- ・グループ討議・意見交換・実習を重視した「参加型カリキュラム」、「合宿方式」
- ・各府省・民間企業・外国政府等からの「幅広い参加者」

カリキュラム例

公務員倫理を考える

事例研究などを通じて、倫理的な行動の在り方について検討し、実践への動機付けを図る。

行政政策事例研究

歴史的意義の大きい行政事例を題材とする講義や討議を通じて、行政官として取るべき行動について多角的視点から考える。



▲地方自治体実地体験

海外派遣研修 ～国際的な人材の育成～

行政課題の国際化の進展に対応し得る人材を育成するために、海外派遣研修制度を運営しています。

行政官長期在外研究員制度

派遣先：外国の大学院

※平成24年度からは修士課程に加えて、新たに博士課程への派遣を開始

期間：2年以内

[平成24年度派遣実績]

人員：120人(うち博士課程は3人)

派遣先国：米国(73)、英国(33)、フランス(5)、ドイツ(4)、中国(2)、韓国(2)、豪州(1)

行政官短期在外研究員制度

派遣先：外国の政府機関・国際機関等

期間：6か月間又は1年間

[平成24年度派遣実績]

人員：27人

派遣先国：米国(12)、カナダ(3)、英国(2)、豪州(2)、シンガポール(2)、フランス(2)、ドイツ(1)、ベルギー(1)、オランダ(1)、デンマーク(1)

評価能力向上研修

各府省における人事評価の公正かつ適正な実施を支援するため、平成20年度より実施しています。

コース名	主な対象者	研修内容・技法	実施回数	受講者数 (平成24年末まで)
応用編	本省課長級の評価者	面談に関する事例研究を含む講義	129回	3,628人
ロールプレイ編	管区機関等課長級の評価者	評価や面談に関するロールプレイを含む実習	163回	7,807人

上記のほか、要請に応じて各府省が実施する部内の評価者研修に人事院職員を講師として派遣

人事評価

公務員のモラルを高め、行政運営の効率化を図っていくためには、能力・実績に基づく人事管理を進めて行く必要があります。その基礎となる重要なツールとして、平成21年4月から人事評価制度が導入・実施されています。

人事評価制度の基本的枠組み

評価の枠組み 原則として5段階 [S、A、B (中位)、C、D] で評価 (絶対評価)

能力評価 評価期間 (10月～9月) において、職務を遂行するに当たり発揮した能力を評価

評価項目の例 [地方機関] 課長

<実施施策の立案>

組織方針に基づき、地域の行政ニーズを踏まえた実施施策を立案する。

①行政ニーズの把握 地域の行政ニーズや事案における課題を的確に把握する。

②成果認識 成果のイメージを明確に持ち、複数の選択肢を吟味して最適な実施施策を立案する。

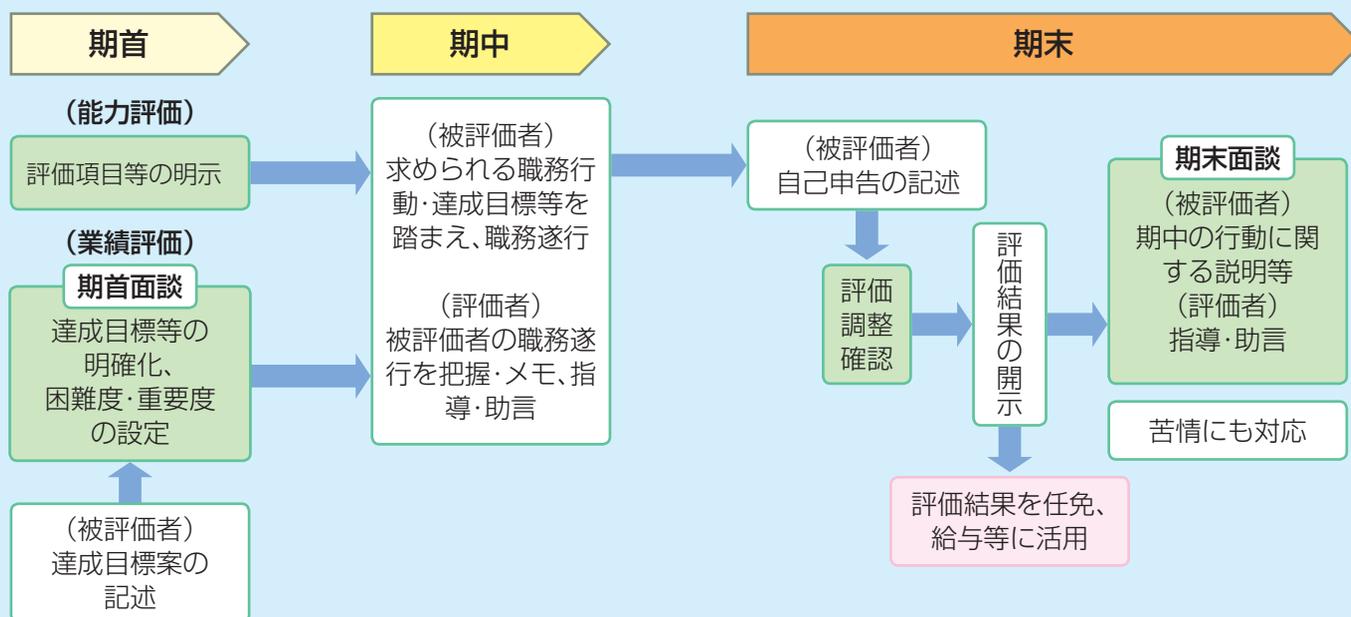
他に<倫理>、<説明・調整>、<業務運営>、<組織統率・人材育成>等の評価項目がある。

業績評価 評価期間 (10月～3月・4月～9月) において、職務を遂行するに当たり挙げた業績を評価

目標設定の例 [本府省] 係長 通常、3～5個の目標を設定

業務内容	目 標	困難・重要
意見報告書案のとりまとめ	意見報告書案をとりまとめるため、△△会議において□□基本方針の骨子について一定の結論が得られるよう、▼月までに論点の整理を行う。	◎

人事評価の流れ (基本的なパターン)



評価結果の任免や給与等への活用

職員の採用年次や合格した採用試験の種類にとらわれず、能力・実績に基づく人事管理が行われるよう、人事評価の結果を任免(昇任・降任・免職など)や給与(昇格・昇給・ボーナスなど)へ活用するための仕組みを整備し、各府省における適切な活用を推進しています。

昇任への活用

任命権者は、次の官職の区分ごとに、人事評価(能力評価及び業績評価)の結果がそれぞれの要件を満たす者の中から、最適任者を昇任させることができます。

	○本省課長級未満(本省室長級以下)への昇任	○本省課長級への昇任	○事務次官、本省局長級又は本省部長級への昇任
能力評価	<直近2回の評価結果> 【順不同】 上位(S又はA) かつ 中位以上(B以上)	<直近3回の評価結果> 【直近1回】 【残り2回】 上位(S又はA) かつ 中位以上(B以上)	<直近3回の評価結果> 【直近2回】 【残り1回】 上位(S又はA) かつ 中位以上(B以上)
業績評価	<直近1回の評価結果> 中位以上(B以上)	<直近1回の評価結果> 中位以上(B以上)	<直近6回の評価結果> 【直近4回のうち1回】 【残り5回】 上位(S又はA) かつ 中位以上(B以上)

※評価段階は、課長以下S、A、B、C、Dの5段階、部長級以上A、B、Cの3段階。

※2段階以上の昇任により本省部長級以上の官職に就けようとする場合は、直近の連続した3回の能力評価の評価結果がいずれも上位であること。

降任・免職への活用

職員の能力評価又は業績評価の全体評語が最下位の段階の場合を、分限(降任・免職)処分の契機として活用し、矯正されなかった場合には、分限処分が行われます。

※分限には、勤務実績不良によるもののほか、心身の故障、適格性欠如等に該当する場合、職員本人の意に反して行う降任・免職があります。

昇給への活用

※一般の職員の例

能力評価と2回の業績評価の結果に基づいて昇給区分が決定されます。

業績評価(2回分、順不同)

	S-S	S-A	S-B	A-A	A-B	B-B	S-C	A-C	B-C	C-C	S-D	A-D	B-D	C-D	D-D
能力評価	S	1位グループ			2位グループ			いずれかの評価がCの場合 [いずれかの評価がDの場合、] [全ての評価がCの場合を除く]				全ての評価がCの場合、 いずれかの評価がDの場合			
	A	2位グループ		3位グループ											
	B	2位グループ	3位グループ												
	C														
	D														

上位グループの者から順に決定

昇給区分 (昇給号俸数)	A (8号俸以上)	B (6号俸)	C(標準) (4号俸)	D (2号俸)	E (昇給なし)
決定できる職員の割合	5%	20%			

勤勉手当(ボーナス)への活用

※一般の職員の例

業績評価の結果に基づいて成績区分・成績率が決定されます。

業績評価	S又はA	上位の者から 順に決定	成績区分	成績率	決定できる 職員の割合
S又はA	特に優秀		135~83.5/100	5%以上	
S又はA	優秀		83.5~74/100	25%以上	
B	良好(標準)		64.5/100		
C又はD	良好でない	64.5/100未満			

国家公務員は、労働基本権が制約される代わりに、人事院勧告制度を中核とする代償措置が講じられています。

労働基本権の付与状況

区分		団結権	団体交渉権（協約締結権）	争議権
国家公務員	非現業職員	○	○(×)	×
	警察職員、 海上保安庁職員、 刑事施設職員	×	×(×)	×
	特定独法職員	○	○(○)	×

(注) ○印は認められているものを、×印は制約されているものを示す。

ILO第98号条約(団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約)との関係

ILOは全ての公務員に労働基本権を付与することを求めているのではなく、国の行政に従事する公務員について団体交渉権・ストライキ権を制約することを認め、その場合には労働者の十分な利益保護のための適切な保障が確保されることを求めています。

勤務条件の決定方法

国家公務員法

(情勢適応の原則)

第28条 この法律に基いて定められる給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠つてはならない。

② (略)

判決に見る人事院勧告の意義

人事院勧告制度は、最高裁の判決において、労働基本権制約の代償措置であるとされています。

全農林警職法事件判決(最高裁大法廷 昭和48年4月25日)

全農林警職法事件は、全農林労組の幹部が争議行為への参加を免れたなどの理由により国家公務員法違反の罪に問われたもので、裁判では国家公務員法による労働基本権の制限の合憲性が問われました。

判決では、憲法28条の労働基本権の保障は公務員に対しても及ぶが、公務員の地位の特殊性と職務の公共性に鑑みると、必要やむを得ない程度の制限を加えることは十分な理由があるとし、国家公務員法が身分、任免、給与等の勤務条件について周到詳細な規定を設け、さらに中央人事行政機関として、準司法機関的性格をもつ人事院を設けていること、人事院が給与等の勤務条件について国会及び内閣に勧告することなどの代償措置が講じられていることを前提に、労働基本権の制約を合憲としています。

さらに、判決の追加補足意見として、この代償措置が實際上画餅に等しいと見られる事態が生じた場合には、その正常な運用を求めて相当と認められる範囲を逸脱しない手段態様で争議行為を行ったとしても、それは憲法上保障された争議行為であるというべきであるとの意見が示されています。

給与制度の基本原則

情勢適応の原則

- ・ 国家公務員の給与は、社会一般の情勢に適応することが求められています。
- ・ 人事院の給与勧告は、公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせることを(民間準拠)を基本としています。

職務給の原則

- ・ 国家公務員の給与は、基本的に職員の仕事の種類や責任の度合いに応じて決定されています。
- ・ 職員の仕事の種類(行政職、公安職、医療職など)に応じた17の俸給表があり、そのうちいずれかの俸給表が適用されます。
- ・ 俸給表には職務の困難さや責任の度合い(係員、係長、課長など)に応じた職務の級が定められています。

本府省〈行政職俸給表(一)(民間企業の事務・技術職に相当)〉の場合

1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
係員	主任	係長		課長補佐		室長		課長	

- ・ それぞれの職務の級ごとに一定の幅で号俸が定められていて、その中で勤務成績に応じて昇給します。

成績主義の原則

- ・ 国家公務員の給与は、勤務成績・能力に応じて昇格・昇給が決定され、勤勉手当(ボーナス)についても、勤務成績に応じて支給される仕組みとなっています。

国家公務員給与の種類

俸給

(民間企業の本給に相当)

手当

- ・ 扶養手当
- ・ 住居手当
- ・ 通勤手当
- ・ 単身赴任手当
- ・ 地域手当(民間賃金の高い地域に勤務する職員に支給)
- ・ 俸給の特別調整額(民間企業の管理職手当に相当)
- ・ 本府省業務調整手当
- ・ 特殊勤務手当
- ・ 超過勤務手当 等

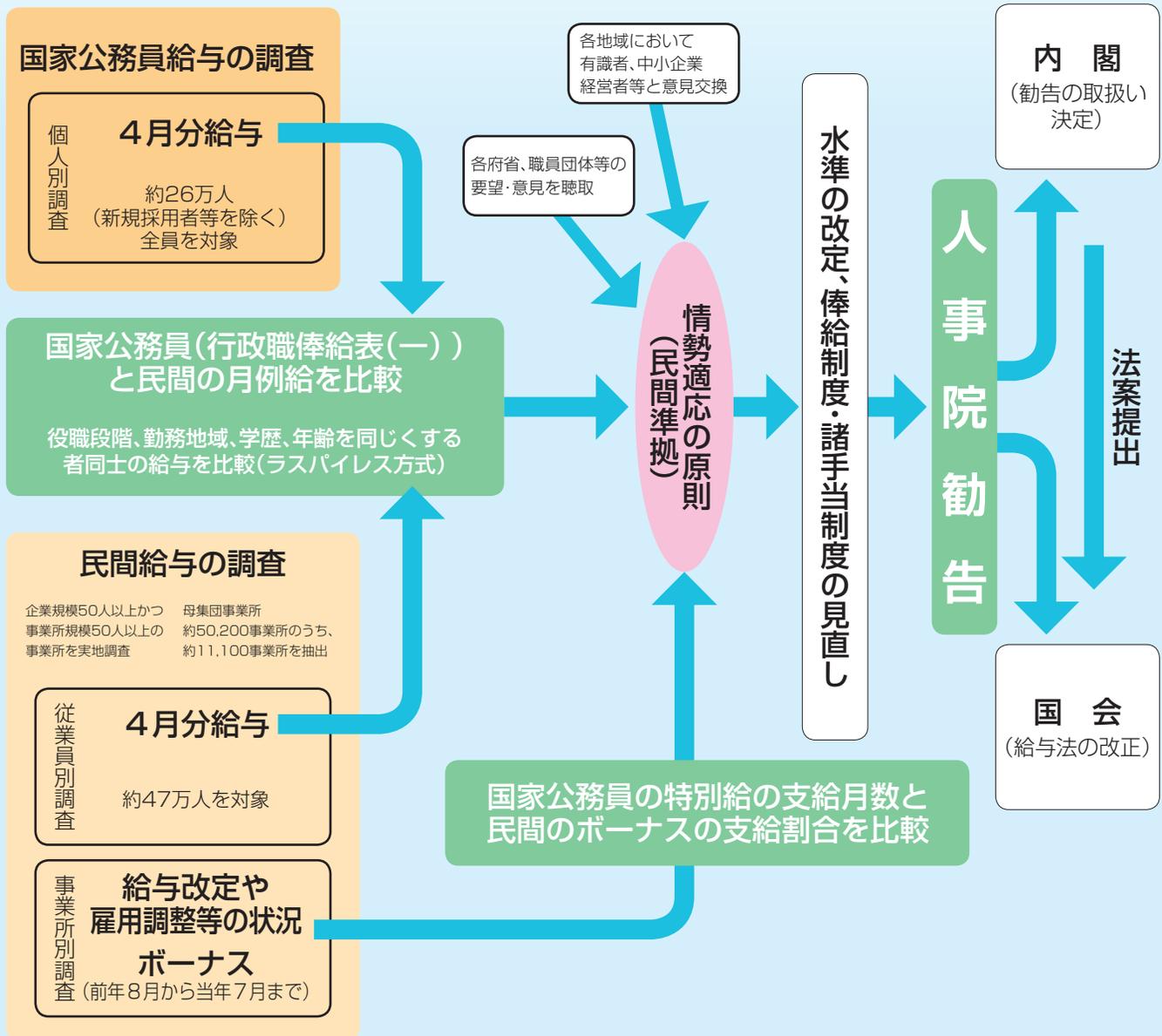
ボーナス

- ・ 期末手当
- ・ 勤勉手当

給与勧告

人事院の給与勧告は、一般職の非現業国家公務員が労働基本権の制約を受け、自ら勤務条件の決定に直接参画できる立場にないところから、その代償措置として設けられています。

給与勧告の手順



平成24年給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに改定なし

- ・臨時特例の給与減額が行われているという例年にない状況の下、減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

月例給は減額前の官民較差が小さく水準改定なし

月例給の較差 (減額前)	△273円	△0.07%
(減額後)	28,610円	7.67%

- ・ボーナスは民間と均衡しており改定なし

50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し

- ・55歳を超える職員は標準の成績では昇給停止。また、成績優秀者の昇給号俸数を現行より抑制 (給与法改正)
- ・50歳台後半層を中心に昇格時の俸給月額を増加額を縮減 (人事院規則改正)

最近の給与勧告の実施状況

国家公務員の給与は、民間賃金が厳しい状況にあったことを反映して、平成11年から、平成19年を除き、月例給又は特別給の減額による年間給与の減少又は据置きが続いています。

	月例給	期末手当・勤勉手当(ボーナス)	
	改定率	年間支給月数	対前年比増減
平成11年	0.28%	4.95月	△0.30月
平成12年	0.12%	4.75月	△0.20月
平成13年	0.08%	4.70月	△0.05月
平成14年	△2.03%	4.65月	△0.05月
平成15年	△1.07%	4.40月	△0.25月
平成16年	改定なし	4.40月	改定なし
平成17年	△0.36%	4.45月	0.05月
平成18年	改定なし	4.45月(4.42月)	改定なし
平成19年	0.35%	4.50月(4.455月)	0.05月
平成20年	改定なし	4.50月(4.44月)	改定なし
平成21年	△0.22%	4.15月(4.09月)	△0.35月
平成22年	△0.19%	3.95月(3.89月)	△0.20月
平成23年	△0.23%	3.95月(3.89月)	改定なし
平成24年	改定なし	3.95月(3.89月)	改定なし

(注) 勤勉手当は、勤務成績に応じて手当額が決められる手当で、標準的な勤務成績の者は()の月数となる。

モデル給与例の推移 (年間給与)

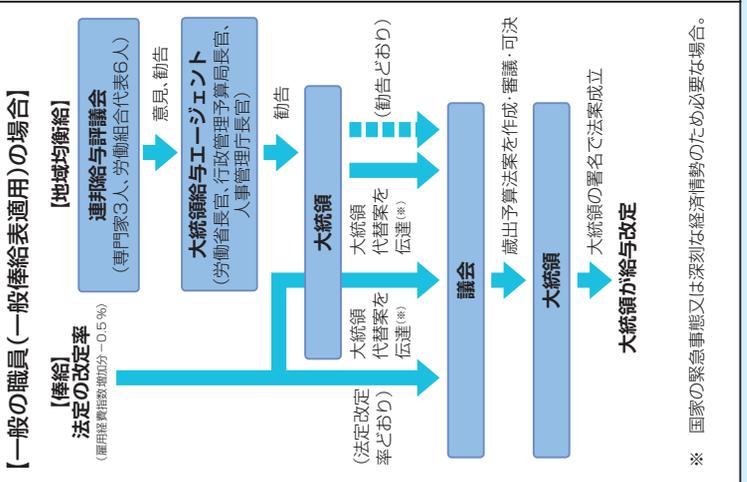
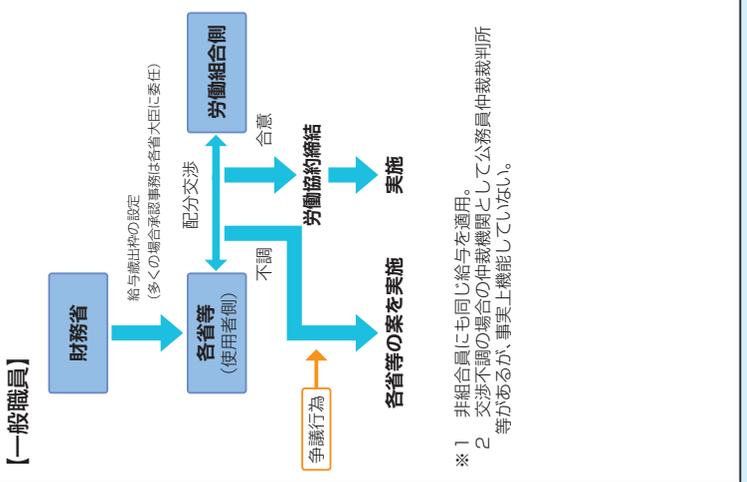
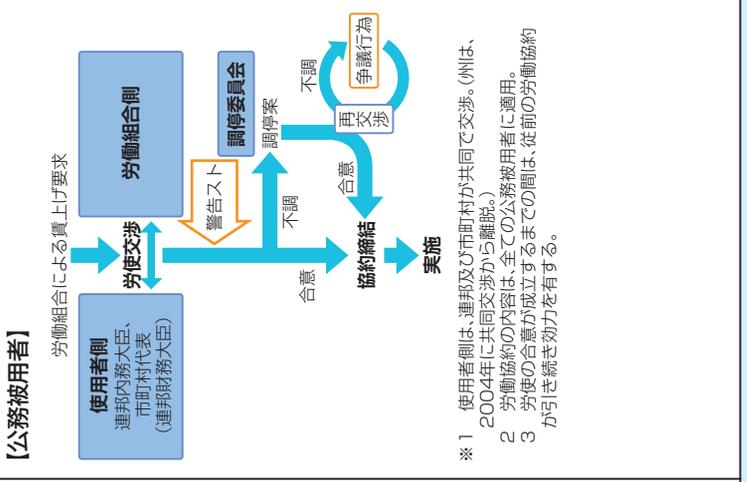
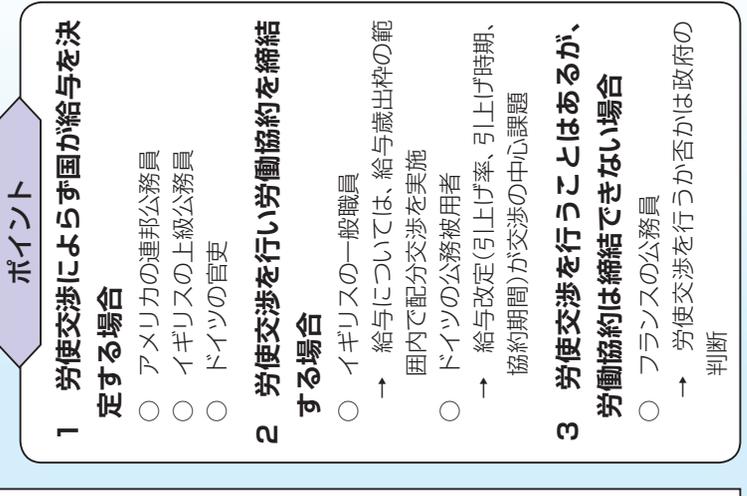
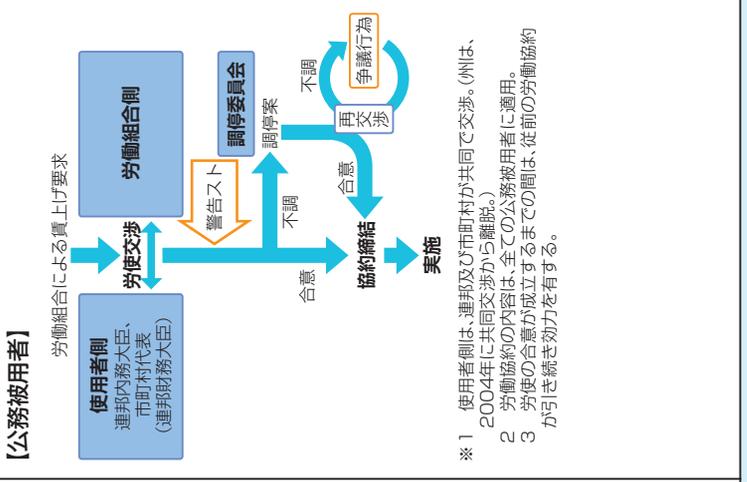
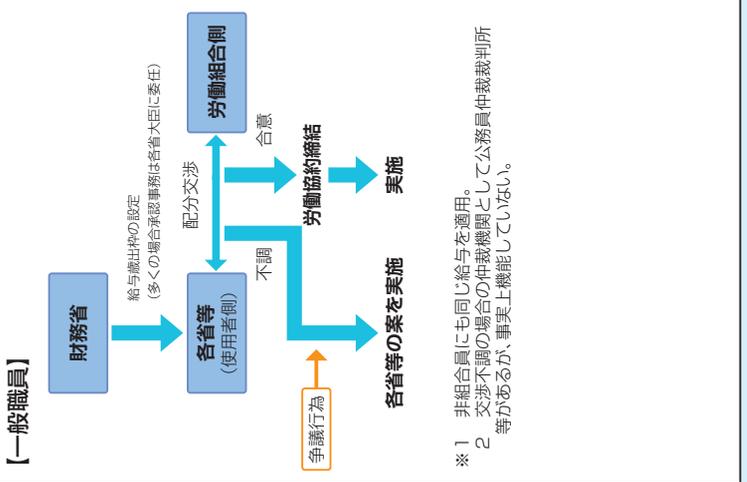
モデル	平成10年	平成24年	
		減額前	減額後
係員(25歳) 独身	325.2万円	289.8万円 (△ 35.4万円)	272.5万円 (△ 52.7万円)
係長(35歳) 配偶者・子1人	566.9万円	462.1万円 (△104.8万円)	425.7万円 (△141.2万円)
地方機関課長(50歳) 配偶者・子2人	839.2万円	704.0万円 (△135.2万円)	647.6万円 (△191.6万円)
本省課長(45歳) 配偶者・子2人	1,349.8万円	1,187.0万円 (△162.8万円)	1,074.2万円 (△275.6万円)

(注1) ()は平成10年からの増減額。

(注2) 「減額前」は給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前のもの、「減額後」は同措置による減額後のものをいう。

(参考) 臨時特例の給与減額

国家公務員の給与については、東日本大震災に対処する必要性等に鑑み、平成24年度及び平成25年度について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置①俸給月額：係員△4.77%、本省課長補佐・係長相当職員△7.77%、本省課室長相当職員以上△9.77%、②管理職手当：一律△10%、③ボーナス：一律△9.77%などが講じられています。

アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
<p>【上級管理職等の場合】</p> <p>一般俸給表の改定(下記)に準じて改定</p>  <p>※ 国家の緊急事態又は深刻な経済情勢のため必要な場合。</p>	<p>【上級公務員】</p>  <p>※ 1 非組合員にも同じ給与を適用。 2 交渉不調の場合の仲裁機関として公務員仲裁裁判所等があるが、事実上機能していない。</p>	<p>【官吏】</p>  <p>※ 1 使用者側は、連邦及び市町村が共同で交渉。(州は、2004年に共同交渉から離脱) 2 労働協約の内容は、全ての公務員使用者に適用。 3 労使の合意が成立するまでの間は、従前の労働協約が引き続き効力を有する。</p>	<p>【全公務員共通】</p> <p>政府による給与(俸給)改定の提案</p> <p>※ 交渉に入るかどうかは政府の判断</p> <p>※ 一部の職種を除き、争議はどの段階でも可能</p>  <p>争議行為</p>
<p>ポイント</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 労使交渉によらず国が給与を決定する場合 <ul style="list-style-type: none"> ○ アメリカの連邦公務員 ○ イギリスの上級公務員 ○ ドイツの官吏 2 労使交渉を行い労働協約を締結する場合 <ul style="list-style-type: none"> ○ イギリスの一般職員 <ul style="list-style-type: none"> → 給与については、給与歳出枠の範囲内で配分交渉を実施 ○ ドイツの公務員使用者 <ul style="list-style-type: none"> → 給与改定(引上げ率、引上げ時期、協約期間)が交渉の中心課題 3 労使交渉を行うことはあるが、労働協約は締結できない場合 <ul style="list-style-type: none"> ○ フランスの公務員 <ul style="list-style-type: none"> → 労使交渉を行うか否かは政府の判断 			
<p>【公務員使用者】</p>  <p>労働組合による賃上げ要求</p> <p>使用者側 連邦内務大臣、市町村代表 (連邦財務大臣)</p> <p>労働組合側</p> <p>調停委員会</p> <p>調停案</p> <p>協議締結</p> <p>実施</p> <p>合意</p> <p>不調</p> <p>警告スト</p> <p>再交渉</p> <p>争議行為</p>			
<p>【一般職員】</p>  <p>財務省</p> <p>各省等(使用者側)</p> <p>給与歳出枠の設定 (多くの場合承認事務は各省大臣に委任)</p> <p>配分交渉</p> <p>労働組合側</p> <p>労働協約締結</p> <p>実施</p> <p>合意</p> <p>不調</p> <p>争議行為</p> <p>各省等の案を実施</p>			

国家公務員の高齢者雇用の促進

国家公務員の定年は原則60歳ですが、高齢社会を迎え、雇用と年金の連携を図るとともに、職員が長年培った能力・経験を有効に発揮し、定年後の生活に不安を覚えることなく職務に精励できるようにするため、以下のとおり高齢期雇用のための諸施策を推進しています。

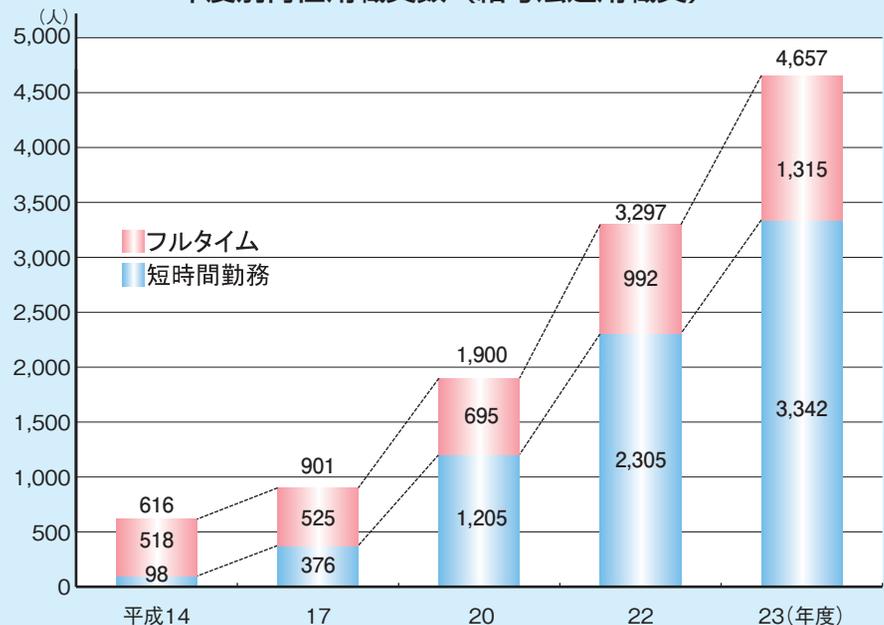
再任用制度の活用

定年退職者等を定年前の勤務実績等に基づき、1年以内の任期で再任用することができます。任期は更新可能で、その上限年齢は65歳です。

再任用制度の概要

- 勤務形態はフルタイム勤務(週38時間45分)と短時間勤務(週15時間30分～31時間)
 - 給与は、管区機関の主任～課長補佐でのフルタイム勤務で年収300～400万円程度(ハーフタイム勤務(週19時間22.5分)で年収150～200万円程度)
- ※金額は減額支給措置前の水準

年度別再任用職員数（給与法適用職員）



再任用の原則化による雇用と年金の接続

平成25年度以降、退職共済年金の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、60歳で定年退職した国家公務員について無収入となる期間が生じないように、雇用と年金の接続が図られる必要があります。このため、現在、政府において再任用を希望する者については原則再任用する方向での検討が進められています。

退職共済年金の支給開始年齢の引上げスケジュール

年度	～平成24年度	25年度	28年度	31年度	34年度	37年度～
年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

※ 定年年齢の引上げの意見の申出等

人事院は、雇用と年金の接続に関して、平成23年9月に国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げること等を内容とする意見の申出を行いました。その後、政府において、人事院の意見の申出、民間の状況等を踏まえつつ検討が行われ、平成24年3月に、原則として再任用の義務化により対処する基本方針が決定されました。(意見の申出の内容：<http://www.jinji.go.jp//iken/moushide.html>)

生涯設計に関する情報の提供

- 専用のホームページ(アドレス：<http://www.jinji.go.jp/shougai-so-go-joho/>)で、職員が生涯設計を行うのに必要な情報(退職後の就業や生活等に関する情報)を提供しています。
- 40歳台・50歳台の職員を対象に「生涯設計セミナー」を開催し、再任用制度、公務外への再就職、退職共済年金制度等に関する知識・情報の付与や、職業キャリア及び退職後の生活環境の変化等についての討議を行っています。

16 働きやすい勤務環境の実現

勤務時間制度の概要 ～ 多様な勤務形態 ～

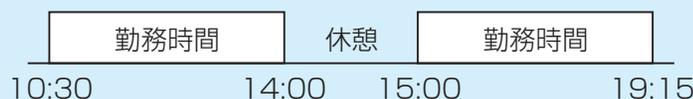
国家公務員の勤務時間制度を整備し、政府の行政サービスと職員の勤務能率の向上に努めています。

一般の職員（1日の勤務時間が7時間45分・週38時間45分）の基本的なパターン



また、時差通勤、業務上の都合や疲労蓄積防止、育児・介護・修学等の事由により、始業時刻の繰上げ・繰下げが可能となっています。

【遅出勤務(始業時刻の繰下げ)の例】



さらに、刑務官、税関職員、海上保安官等は、交替制勤務により土日の勤務や24時間体制での勤務を行っており(平成20年4月1日現在約33,800人)、研究業務を行う職員は、勤務時間を柔軟に割り振るフレックスタイム制により勤務することができます(平成20年4月1日現在約1,000人)。

休暇制度の概要

種類	休暇を取得できるとき
年次休暇	職員の希望するとき(公務運営に支障がある場合を除く)
特別休暇	社会生活上や私生活上などの様々な事由のため、勤務しないことがやむを得ないとき (事由の例 ボランティア、結婚、産前・産後、夏季、忌引)
病気休暇	負傷や疾病のため勤務することができない者が、療養のため勤務しないことがやむを得ないとき
介護休暇	疾病や高齢などにより長期にわたって日常生活を営むことに支障がある者の介護をするとき

超過勤務縮減への取組

職員の健康保持、労働意欲や活力の維持、有為の人材の確保等のため、重要な課題であることから、これまでも人事院では「超過勤務の縮減に関する指針」を発出するなどの取組を行っています。

- 「超過勤務の縮減に関する指針」(平成21年2月改定)
 - ・ 超過勤務の上限目安時間の設定(年360時間。国会関係・国際業務等の他律的な業務の比重が高い部署は年720時間)
 - ・ 早出・遅出勤務の活用(超過勤務による職員の疲労の蓄積を防ぐため、始業時刻を日ごとに弾力的に設定)

超過勤務縮減は、各府省において、管理職員による勤務時間管理の徹底などの具体的な取組を進めることが最も重要です。

さらに、政府全体としての業務の改善・効率化を進め、国会関係業務など行政部内を超えた取組が必要なものは、関係各方面の理解と協力を得ながら、改善を進めていくことも重要です。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

育児休業を取得しやすい職場の環境整備を推進するほか、超過勤務の制限、育児短時間勤務、育児・介護のための休暇など、様々な制度の周知、取得促進を行い、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現をめざしています。



仕事と育児の両立支援のための制度

育児を行う職員に対して、それぞれのニーズに合わせた様々な制度を措置しています。

子の出生時に

子が3歳に達するまで

子が小学校就学の始期に達するまで

出産に伴う付添いや
短期間の子の世話など

配偶者出産休暇
(男性職員)

育児参加のための休暇
(男性職員)

子を養育するための休業

育児休業

フルタイムより
短い時間で勤務

育児短時間勤務

育児時間

フルタイムで働きながら
勤務時間帯を変更など

早出遅出勤務

超過勤務の制限

深夜勤務の制限

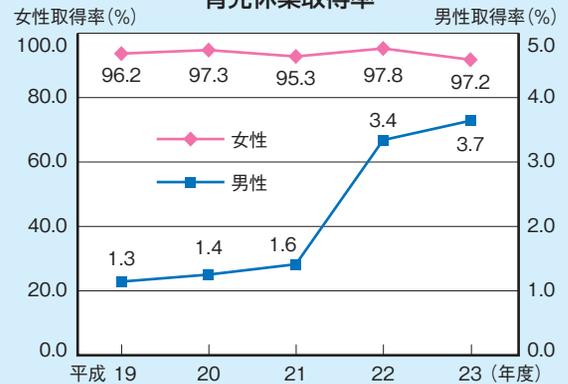
男性職員の育児休業の取得促進

男性職員の育児休業取得率が依然として低いことから、社会全体の目標(平成32年に1.3%)の達成に向けて、次のとおり制度の整備を図っています。

- 配偶者の就業等の状況にかかわらず育児休業等ができるようにするための見直し(平成22年)
- 男性職員が子の出生後8週間以内に育児休業を取得した場合には、特別の事情がなくても再び育児休業ができるようにするための見直し(平成22年)
- 短期間の育児休業取得者に対する期末手当の算定方法の見直し(平成23年)

また、両立支援制度に関する利用モデルの提示、ハンドブック等の作成・配布などの取組も行っています。

育児休業取得率



セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進

セクシュアル・ハラスメントについては、良好な勤務環境を確保する観点から、その防止に向けて人事院、各省各庁の長、職員それぞれの責務を定め、次のような取組を行っています。

- 職員に対する意識啓発リーフレットの作成・配布
- 各府省セクシュアル・ハラスメント防止対策担当者会議の開催
- 苦情相談体制の整備の推進(セクシュアル・ハラスメント相談員セミナーの実施等)
- セクシュアル・ハラスメント防止週間(毎年12月4日～10日)での啓発活動(シンポジウムの開催等)
- セクシュアル・ハラスメント防止研修の実施及び教材の提供



心身の健康管理対策の推進

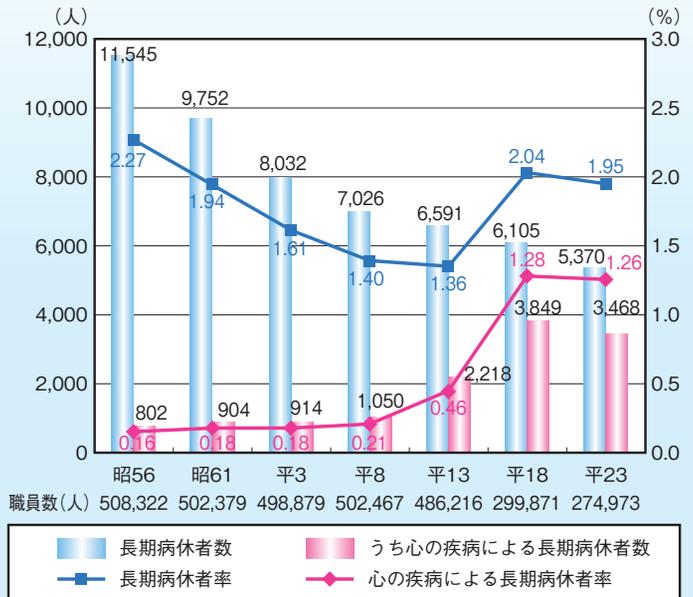
国家公務員が健康な状態で職務に従事できるよう、必要な規則・通知の策定・改正、各種調査の実施のほか、毎年10月1日～7日を国家公務員健康週間とし、職員への啓発を図っています。

特に近年、職員の心の健康づくり対策が重要な課題となっていることから、各府省との連携を図りながら、心の健康づくり研修の充実・強化、ガイドブックによる職員の意識啓発、ストレスのない職場の実現を目指す「心の健康づくりのための職場環境改善」の推進、心の不調への早期対応のための「こころの健康相談室」の運営、「試し出勤」の活用等に取り組んでいます。



心の不調への早期対応のための「こころの健康相談室」の運営、「試し出勤」の活用等に取り組んでいます。

長期病休者数及び長期病休者率の推移（人事院調査）



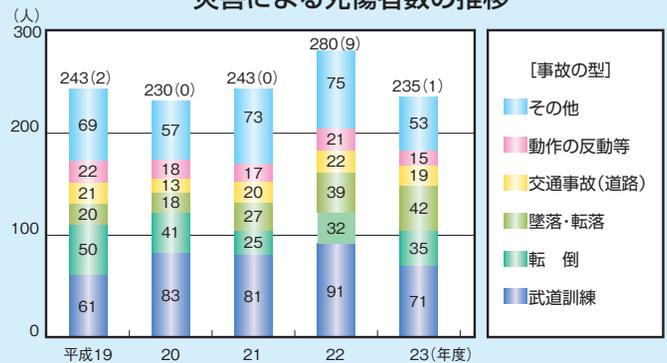
(注) 長期病休者とは、引き続き1月以上の期間、傷病のため勤務していない者をいう。

安全管理対策の推進

国家公務員の安全で快適な職場環境の確保を図るため各府省に対し監査・指導を行うとともに、災害事例集を作成して各府省へ配布したり、重大災害等の再発防止措置を徹底するなどして災害発生の防止に取り組んでいます。

また、毎年7月1日～7日を国家公務員安全週間とし、職員への啓発を図っています。

災害による死傷者数の推移



(注) ()内の数字は、死亡者数で内数である。

迅速かつ公正な災害補償

国家公務員が仕事によって災害を受けたり(公務災害)、通勤の途中に災害を受けたり(通勤災害)した場合は、国家公務員災害補償制度による補償が行われます。

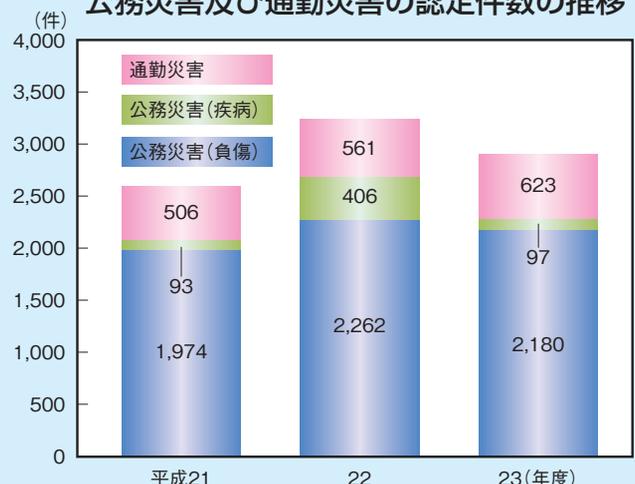
公務・通勤災害に対する補償

- 負傷・疾病：療養費用(療養補償)
- 後遺障害：年金又は一時金(障害補償)
- 介護：介護費用(介護補償)
- 死亡：遺族に年金又は一時金(遺族補償)、葬儀費用(葬祭補償)

被災職員・遺族のための福祉事業

- 社会復帰の促進：リハビリテーション、アフターケア、義肢(補装具)など
- 子弟の教育等支援：奨学援護金など
- 職員等の援護：ホームヘルプサービスなど

公務災害及び通勤災害の認定件数の推移



(注) 認定件数には、死亡者を含む。

国民全体の奉仕者としての服務規律

国家公務員は、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務することから、民間企業の勤労者に比べて、より一層厳しい服務上の義務や制約が法律で規定されています。

服務上の義務

- 服務の宣誓
- 法令及び上司の命令に従う義務
- 争議行為等の禁止
- 信用失墜行為の禁止
- 秘密を守る義務
- 職務に専念する義務
- 政治的行為の制限
- 私企業からの隔離・他の事業又は事務の関与制限

これらの義務に違反すると、懲戒処分の対象となります。
また、秘密を守る義務に違反した場合などは刑事罰の対象にもなります。

標準的な処分量定の例

非違行為	免職	停職	減給	戒告
秘密漏えい	●	●		
セクシュアル・ハラスメント(性的な言動の繰り返し)		●	●	
公金の横領	●			
酒酔い運転による人身事故	●			
部下職員が行った非行の隠ぺい、黙認		●	●	

懲戒処分の公表

- 1 公表対象
 - (1) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る処分
 - (2) 職務に関連しない行為に係る処分のうち、免職又は停職
- 2 公表内容

事案の概要、処分量定・処分年月日、所属・役職段階等の被処分者の属性に関する情報(原則として、個人が識別されない内容)。

※ 個別の事案に関し、当該事案の社会的影響・被処分者の職責等を勘案して、別途の取扱いをすべき場合があります。

懲戒処分数

	免職	停職	減給	戒告	合計
平成22年	45	58	179	277	559
平成23年	31	67	161	124	383
平成24年	22	61	174	126	383

職員の利益の保護と公正な人事管理を確保する公平審査制度

公平審査は、国家公務員が、懲戒処分や分限処分などを受けたことに不服がある場合、勤務条件に関して適当な行政上の措置を求めたい場合、公務災害の認定等や給与の決定に不服がある場合に、それぞれ所定の審査手続に従って行われるものです。



不利益処分についての不服申立てにおける口頭審理において、公平委員会(正面)、請求者側(左)、処分者側(右)が出席し、証人尋問を行っている様子(模擬)。

不利益処分についての不服申立て

職員は、その意に反して降給、降任、休職、免職その他著しく不利益な処分又は懲戒処分を受けた場合、人事院に対し、不服申立てを行うことができます。

人事院は、事案ごとに公平委員会を設置して審理を行わせ、委員会が作成した調書に基づき、処分を承認し、修正し、あるいは取り消す判定を行います。

勤務条件に関する行政措置の要求

職員は、人事院に対し、あらゆる勤務条件に関して適当な行政上の措置を求めることができます。

人事院は、必要な審査を行った上で判定を行い、あるいは、あっせんなどにより適切な解決を図ります。

災害補償の実施等に関する審査の申立て

職員は、実施機関の行った公務上の災害の認定等に不服がある場合、人事院に対し、審査の申立てを行うことができます。

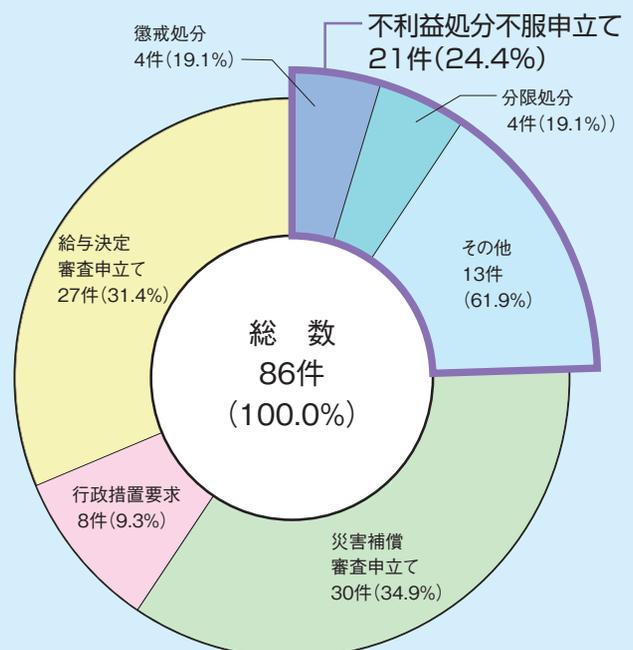
人事院は、災害補償審査委員会に審査を行わせ、委員会が作成した調書に基づき判定を行います。

給与の決定に関する審査の申立て

職員は、給与法の規定による給与の決定に苦情がある場合、人事院に対し、審査の申立てを行うことができます。

人事院は、必要な審査を行った上で、更正又は棄却の決定を行います。

公平審査の種類別申立受付件数(平成23年度)



判定の例(平成23年度)

申立てが認められたもの

申立内容	判定要旨
給与決定審査 申立事案	担当業務に加えて命じられた業務を処理しなかったとして、「勤務成績が良好でない職員」に該当するとした勤勉手当の成績率の決定は、当局による指導等が適切でなかった点があり妥当ではない。

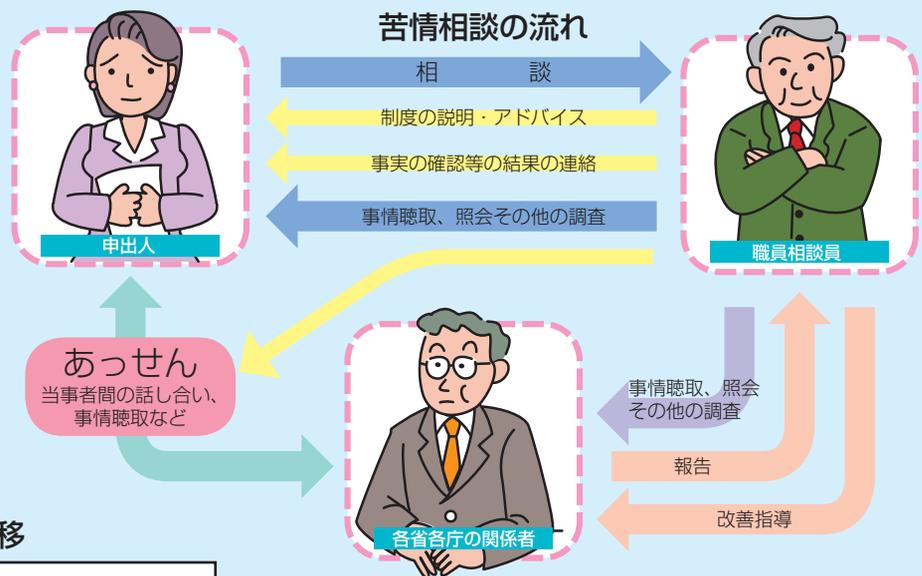
申立てが認められなかったもの

申立内容	判定要旨
災害補償審査 申立事案	申立人は、職場で発症した脳出血の原因が業務の過重性にあると主張するが、業務上特に困難な事態は生じておらず、超過勤務時間から見ても過重であったとは認められない。

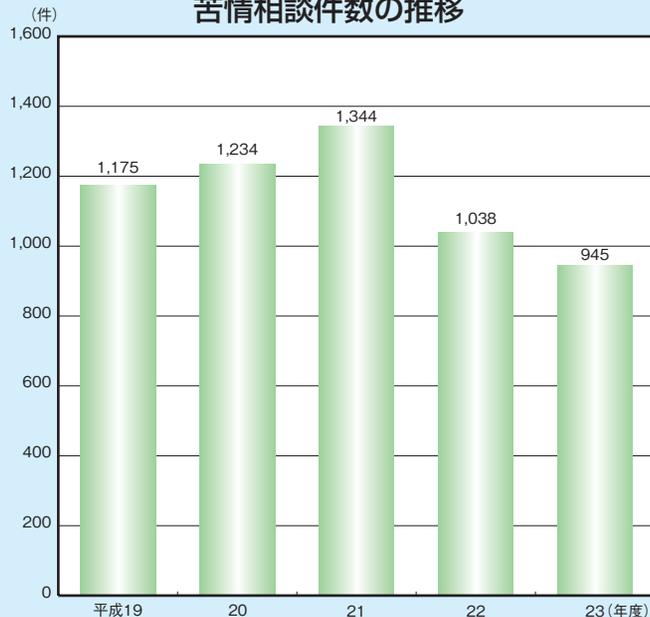
苦情相談

職員は、勤務条件やいわゆるパワー・ハラスメントを含む職場におけるいじめ・嫌がらせ、さらには人事評価の活用等に関する不満等の人事管理全般について、人事院に対して苦情相談をすることができます。

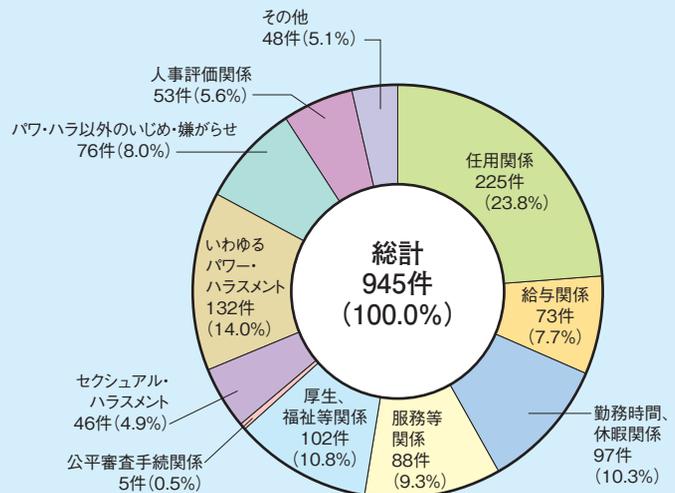
人事院は、内容に応じて関連する制度の説明、アドバイス、関係当事者に対するあっせんなどの方法により、問題の迅速、適切な解決を図ります。



苦情相談件数の推移



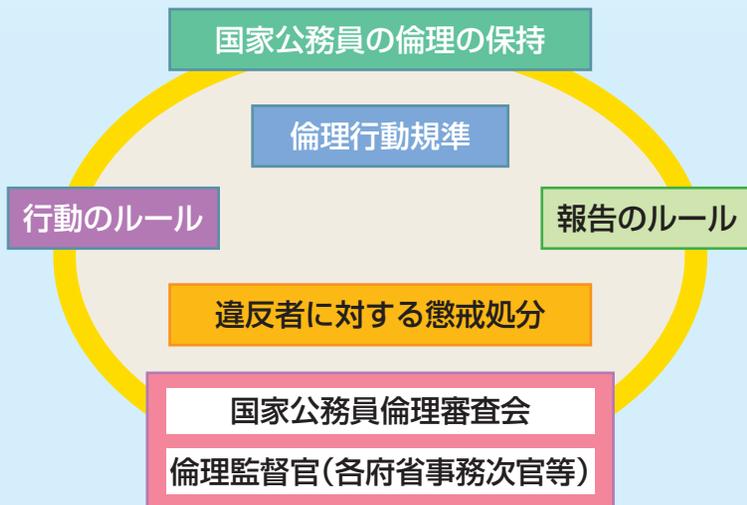
平成23年度苦情相談の内容別件数



公務員の倫理の保持のために

倫理保持のための仕組み

国家公務員の職務に係る倫理の保持を図るため、国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程において倫理保持のためのルールが定められており、そのための専門機関として国家公務員倫理審査会が人事院に置かれています。



倫理審査会の業務

- 倫理規程の制定・改廃に関する意見の申出
- 倫理の保持に関する事項の調査研究・企画
- 倫理の保持のための研修の総合的企画・調整
- 各種報告書の審査
- 倫理法等違反の場合の懲戒処分の基準の作成・変更
- 倫理法等違反の疑いがある場合の調査・懲戒の手の実施、懲戒処分の承認
- 各府省等への指導、助言、必要な措置の要求 など

倫理行動規準

- 国民全体の奉仕者であることを自覚し、公正な職務執行に当たる。
- 職務や地位を私的利益のために用いない。
- 国民の疑惑や不信を招くような行為をしない。
- 公共の利益の増進を目指し、全力を挙げて取り組む。
- 勤務時間外でも、公務の信用への影響を認識して行動する。

研修・啓発活動

倫理法・倫理規程を十分理解してもらうために、倫理研修教材の開発や国家公務員倫理週間の取組み、各種アンケートなど、研修・啓発活動を行っています。



**曇りなき
倫理が育む信頼感**

国家公務員倫理週間
2012年12月1日～7日

公務員倫理ホットライン
03-3581-5344
rinrimail@jinji.go.jp

電話、メールとも通年で受け付けています。
(電話は土・日・祝日を除く 9:30～18:15)

国家公務員倫理審査会 <http://www.jinji.go.jp/rinri/>

行動のルール

◆ 利害関係者との間で禁止される行為(例)

公私の区別をはっきり



金銭、物品などの贈与を受けてはならない。

接待から割り勘へ



供給接待を受けてはならない。

このほか

- ・ 無償でサービスの提供(ハイヤーを用立ててもらふなど)を受けてはならない。
- ・ (割り勘であっても、)一緒にゴルフや旅行をしてはならない。

◆ 利害関係者との間で禁止されない行為(例)

- ・ 自分で費用を負担するなど、利害関係者の費用負担によらずに利害関係者と共に飲食をすること(ただし、飲食費用が1万円を超える場合は事前の届出が必要)
- ・ 職務として出席した会議において簡素な飲食の提供を受けること
- ・ 学生時代からの友人から通常の社交儀礼の範囲内の祝儀・香典を受領すること

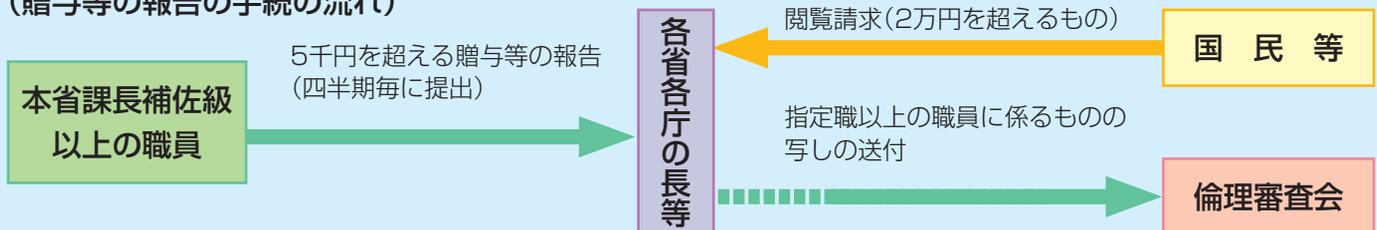
◆ その他の禁止行為

- ・ 相手が利害関係者でなくても、社会通念上相当と認められる程度を超えて供給接待を受けたり、つけ回しをしてはならない。
- ・ 国の補助金や経費で作成される書籍等、国が過半数を買い入れる書籍等については、その監修や編さんに対する報酬を受けてはならない。
- ・ 他の職員が倫理規程違反によって得た財産上の利益であることを知りながら、その利益を受け取ったり、享受してはならない。

報告のルール

倫理法では、贈与等の報告、所得等の報告、株取引等の報告の制度が設けられています。なお、贈与等の報告については、1件2万円を超えるものは閲覧の対象になります。

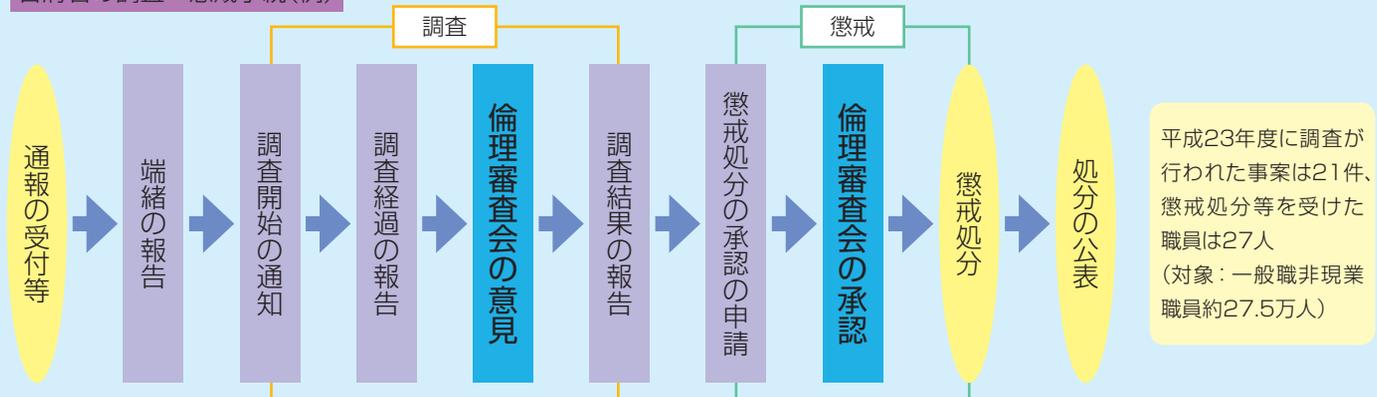
(贈与等の報告の手続の流れ)



【違反の疑いがある場合の調査・懲戒】

倫理法に違反する行為は、懲戒処分等の対象となります。違反行為に係る調査・懲戒に当たっては、より厳正な処分が行われるよう、倫理審査会の一定の関与の下にその手続が行われることとされています。

各府省の調査・懲戒手続(例)



平成23年度に調査が行われた事案は21件、懲戒処分等を受けた職員は27人(対象：一般職非現業職員約27.5万人)

国際協力・国際交流の推進

諸外国の人事行政の発展に向けた国際協力や行政官の相互派遣等による国際交流に積極的に取り組んでいます。

行政分野での人的交流・相互理解の促進

○米国マンスフィールド研修員の受入

日米両国の相互理解や協力関係を深めるため、若手・中堅の米国連邦政府職員が日本の各府省等で約1年間研修するプログラムを実施しています。
(平成8年度～平成24年度 23機関100人)



▲マンスフィールド研修

途上国の中核的人材育成

ガバナンスの向上が課題である開発途上国からは、日本の公務員制度を学びたいとの要望が多く寄せられており、研修を通じて人材育成に協力しています。

- 上級国家行政セミナー(中央政府機関の上級幹部職員)
(昭和61年度～平成24年度 69か国286人)
- 上級人事管理セミナー(中央人事行政機関等の上級幹部職員)
(平成3年度～平成24年度 63か国211人)
- 人事行政セミナー(中央人事行政機関等の課長補佐級職員)
(平成11年度～平成24年度 62か国146人)



▲上級国家行政セミナー

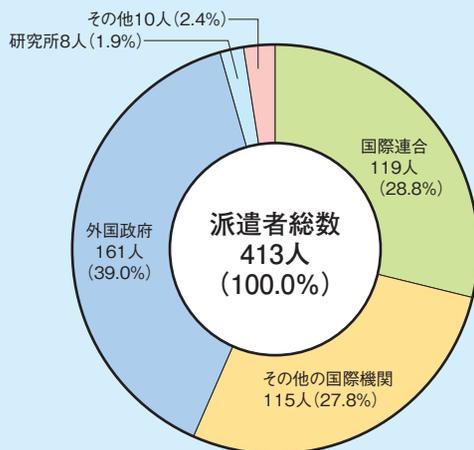
日中韓人事行政ネットワーク

人事院、中国人力資源・社会保障部及び韓国行政安全部は、日中韓三国間協力の一環として人事行政分野における連携及び相互交流を進めるため、各府省若手行政官の交流、三国共催シンポジウム等の各種協力プログラムを実施しています。

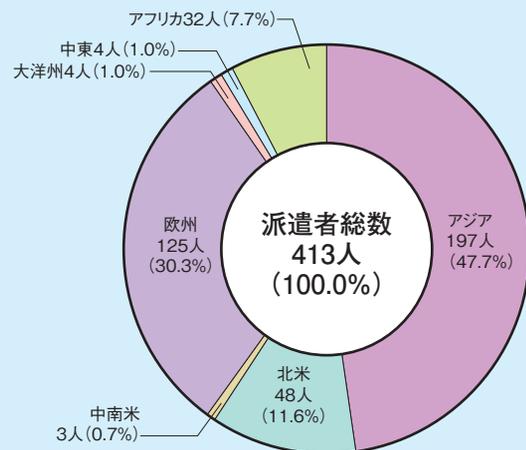
海外への職員の派遣

毎年多くの国家公務員が国際機関や外国政府に派遣され、国際協力に従事しています。

平成23年度末派遣先機関別状況



平成23年度末派遣先地域別状況



外国公務員制度研究

米・英・独・仏を中心に諸外国における公務員制度、人事管理等の状況・動向等について調査研究するとともに、主要国の政府幹部職員等を招へいし、人事行政の最近の実情や課題について意見交換を行っています。

人事院総裁賞

人事院総裁賞は、各府省の様々な仕事の中で、長年にわたる地道な活動や危険を顧みない活動などにより国民生活の向上や国民の生命、財産の保護等に顕著な功績のあった国家公務員(個人又は職域)を表彰するものです。

受賞者は、各界有識者からなる選考委員会における厳正な審査・選考を経た上で決定されます。



▲天皇皇后両陛下に御接見を賜る受賞者と配偶者

第25回人事院総裁賞(平成24年度)の受賞者及び職域グループ

1 個人部門

氏名	官職名
橋本 和彦	財務省 近畿財務局 上席証券検査官
福永 秀敏	独立行政法人国立病院機構 南九州病院長

2 職域部門

(1) 東日本大震災関連

府省名	職域名
国土交通省	東北地方整備局 「くしの歯作戦啓開チーム」、「航路啓開チーム」
国土交通省	東京航空局 仙台空港事務所
海上保安庁	第二管区海上保安本部 第二管区東北地方太平洋沖地震災害対策本部

(2) 東日本大震災関連以外

府省名	職域名
法務省	沖縄女子学園
水産庁	瀬戸内海漁業調整事務所 漁業取締グループ
海上保安庁	海洋情報部 海洋調査課 大陸棚調査室、測量船「昭洋」「拓洋」「明洋」「海洋」

公務員白書(年次報告書)

毎年、国会と内閣に対して人事院の業務の状況を報告しています。平成24年6月の報告では、特別テーマとして「公務員給与の決定過程～諸外国の実態と我が国の課題～」と題して、諸外国の労使交渉の仕組みと実態を紹介するとともに、公務員制度改革の議論に必要な課題を示しました。(諸外国の労使交渉の仕組みは17ページ参照。)



人事院は、ホームページや広報誌(人事院月報)等を通じて、国家公務員の人事制度や人事院の業務に関する情報等を広く紹介しています。

人事院ホームページ

<http://www.jinji.go.jp>

国家公務員の採用試験情報、各種イベント、報道発表資料などを掲載しています。



広報誌「人事院月報」

人事行政に関する情報や国家公務員に関する情報等のほか、有識者からの寄稿や著名人へのインタビュー等を掲載しています。



有識者の職場訪問

国家公務員に対する理解を深めていただくことを目的に、報道機関の論説委員等を対象に職場訪問を実施しています。



▲測量船「海洋」を視察(海上保安庁海洋情報部)



▲東京港の道路整備、港湾整備事業を視察(国土交通省関東地方整備局東京港湾事務所)

各方面との意見交換

各界の有識者、企業経営者、新聞論説委員の方々から人事行政をめぐる諸問題について幅広くご意見を伺う機会として、種々の意見交換会を開催しています。

公務員問題懇話会

経済界、言論界、学界、労働界等様々な分野で活躍している有識者と人事院の幹部が公務及び公務員に関して意見交換を行い、今後の人事行政を展開していくための参考としています。(平成24年度：4都市)

企業経営者等との意見交換

給与勧告を検討する際の参考とするために、全国の中小企業経営者・中小企業団体の幹部、マスコミ論説委員等の方々を地方事務局(所)長が個別に訪問し、地域における経営環境、賃金改定の動向及び公務員給与の在り方等に関する意見を聴取するとともに、公務員制度、公務員給与について正しい理解が得られるように努めています。(平成24年度：44都市)

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 人事評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう必要な指導や支援を実施
- ・ 職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によるキャリアパスの多様化等について検討

2 人材の確保、育成

多様な有為の人材の確保の推進

- ・ 平成24年度から開始した新たな採用試験の公正かつ円滑な実施
- ・ 人材の育成や組織の活性化を図る観点から、公務の公正性を確保しつつ民間人材との人事交流を一層推進
- ・ 大学院生や大学3・4年生に加え、早い段階における公務への動機付けを図る観点から大学1・2年生等を対象にしたPR活動を充実・強化

複雑・高度化、国際化する政策課題に対応し得る人材を育成する研修の充実等

- ・ 【行政研修】国際感覚の涵養、管理職員のマネジメント能力の向上及び現場への知見を深めるための現場訪問に重点を置いてカリキュラムを充実
- ・ 【派遣研修】国内外の大学院博士課程への派遣、派遣先・研究内容の多様化・充実などにより、国際化に即応できる人材、専門性の高い人材を育成

3 勤務条件・勤務環境の整備等

社会経済情勢に適応した適正な給与の実現

- ・ 官民の給与を的確に把握し、給与水準の改定や世代間等の適正な給与配分を確保
- ・ 民間の給与調査について、産業構造の変化等に対応するため、調査対象とする産業の拡大等を検討

高齢期雇用及び生涯設計に関する諸施策の推進

- ・ 雇用と年金の接続のために必要な制度及び運用の見直し、組織活力の維持や職員の能力の活用のための環境の整備
- ・ 節目節目で職員に今後のキャリアプラン等について考えさせる機会の充実

職業生活と家庭生活の両立支援の促進及び心の健康づくりの推進

- ・ 男性職員の育児休業の取得促進に向けた各府省の取組を支援
- ・ 心の健康づくり対策として、ストレスのないいきいきとした職場の実現を目指す職場環境改善の推進、研修の充実・強化、相談体制の整備、円滑な職場復帰の促進

4 職務に関する倫理の保持

- ・ 倫理の保持を徹底するために、職員の倫理意識の涵養、倫理的な組織風土の構築、倫理法違反への厳正な対処に重点的に取組

人事院

National Personnel Authority

事務総局総務課

〒100-8913 東京都千代田区霞が関1-2-3 TEL 03-3581-5311(代)
ホームページ <http://www.jinji.go.jp/>

公務員研修所 〒358-0014 入間市宮寺3131
TEL 04-2934-1291

北海道事務局 〒060-0042 札幌市中央区大通西12丁目
TEL 011-251-2600

東北事務局 〒980-0014 仙台市青葉区本町3-2-23
TEL 022-221-2001

関東事務局 〒330-9712 さいたま市中央区新都心1-1
TEL 048-740-2001

中部事務局 〒460-0001 名古屋市中区三の丸2-5-1
TEL 052-961-6838

近畿事務局 〒553-8513 大阪市福島区福島1-1-60
TEL 06-4796-2171

中国事務局 〒730-0012 広島市中区上八丁堀6-30
TEL 082-228-1181

四国事務局 〒760-0068 高松市松島町1-17-33
TEL 087-831-5801

九州事務局 〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-11-1
TEL 092-431-7731

沖縄事務所 〒900-0022 那覇市樋川1-15-15
TEL 098-834-8400



【地下鉄 霞ヶ関 最寄出口】

丸ノ内線 B3ab 徒歩4分 / 日比谷線 A9 徒歩4分 A10 徒歩3分

千代田線 C1 徒歩1分 C2 徒歩2分



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクル出来ます。

