

令和3年6月9日
【人事院】

【概要書】

令和2年度 人事院年次報告書

標記の報告書を衆議院議長に提出いたしました。

連絡先は省略。

令和2年度人事院年次報告書について

人 事 院

人事院は、国家公務員法第24条の規定に基づき、毎年、国会と内閣に対して、業務状況等の報告を行うこととされており、令和3年6月9日に令和2年度の業務状況等の報告を行いました。

第1編第2部では、特別テーマとして、「公務職場の魅力と課題を考える～国家公務員の意識調査データを通して～」と題し、公務の人材確保や職員の士気向上の観点から公務職場の魅力に関する職員の意識を調査し、その背景を分析するとともに、公務職場の魅力を高めるための取組や方策について言及しています。

【本報告書の構成】

第1編 《人事行政》

第1部 人事行政この1年の主な動き

第2部 公務職場の魅力と課題を考える
～国家公務員の意識調査データを通して～

第3部 令和2年度業務状況

第2編 《国家公務員倫理審査会の業務》

報告書の概要については、別添のとおりです。

人事行政この1年の主な動き（第1編第1部）

適正な公務員給与の確保等

給与勧告

- 民間準拠を基本とする給与改定について勧告
⇒ 勧告どおりの内容で関係法律等が成立

定年の段階的引上げに関する意見の申出の取扱い

- 人事院の意見の申出（平成30年8月）を踏まえた定年引上げ関係法案が国会に提出（令和3年4月13日）

多様な人材の確保・育成等

人材の確保

- イベントのオンライン化を迅速に進めつつ、各府省や大学等と連携しながら人材確保活動を積極的に展開
- 中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を実施

人材の育成

- 時代の要請や研修コースごとのニーズを踏まえて研修内容を改善
- オンライン研修の導入などにより研修機会を確保

働き方改革と勤務環境の整備

長時間労働の是正

- 令和元年度に各府省において上限を超えて超過勤務を命じた職員
の状況を把握するとともに、必要な指導等を実施

不妊治療と仕事の両立

- 不妊治療と仕事の両立について必要な取組を検討するため、一般職の国家公務員を対象としたアンケートを実施

ハラスメント防止対策

- パワー・ハラスメントの防止等の措置を講じるための人事院規則を
制定し（令和2年4月公布、同年6月施行）、各府省においてハラスメ
ント防止対策が円滑かつ効果的に実施されるよう、研修教材等の提
供やセミナーの開催などの支援を実施

新型コロナウイルス感染症をめぐる対策

勤務時間・休暇

- 職員に風邪症状が見られる場合等の出勤困難休暇（特別休暇）の
適用についての通知等を発出

職員の健康確保

- 職場における感染防止に向けた対応などについて通知を発出

特殊勤務手当

- 特例的に防疫等作業手当を支給できるよう人事院規則を改正

給与勧告、採用試験

- 給与勧告の基礎となる調査や採用試験の実施時期などを変更

国家公務員倫理審査会の業務（第2編）

職員の倫理意識のかん養

研修教材の作成・配布、倫理月間の実施等

倫理的な組織風土の構築

相談・通報窓口の周知等

倫理法等違反への厳正かつ迅速な対応

倫理法等違反行為に関する調査・懲戒手続の適正な実施

公務職場の魅力と課題を考える ～ 国家公務員の意識調査データを通して～ (概要)

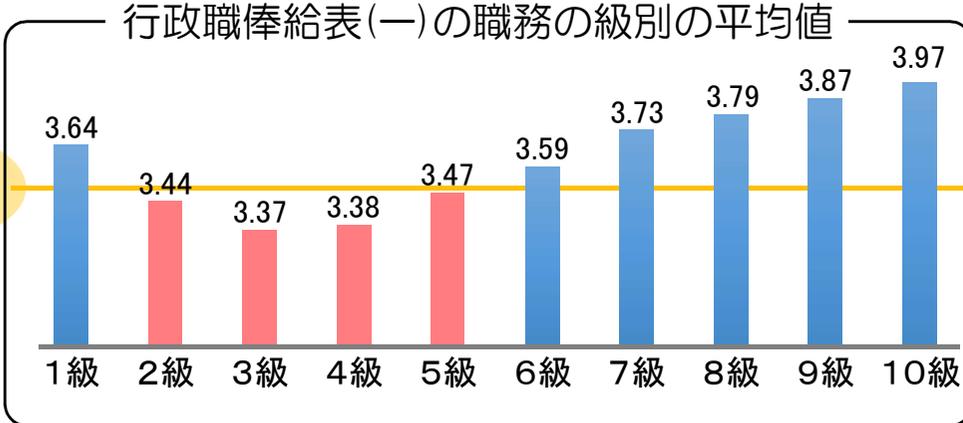
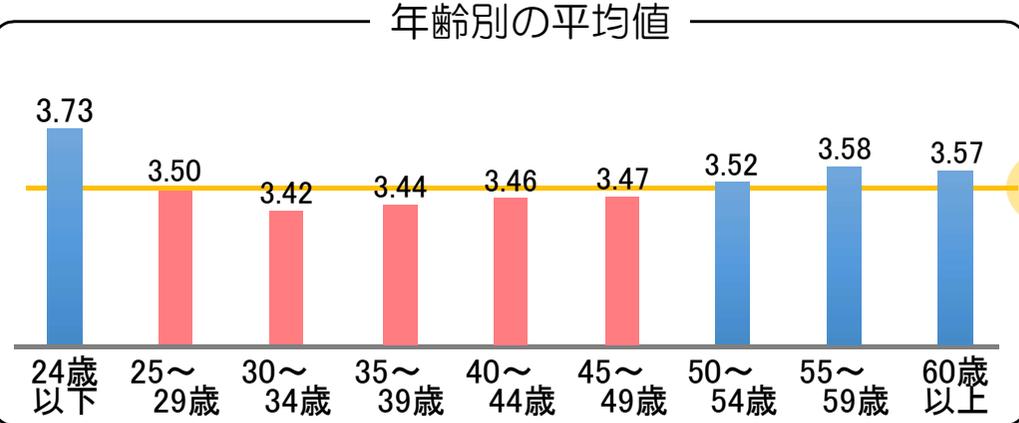
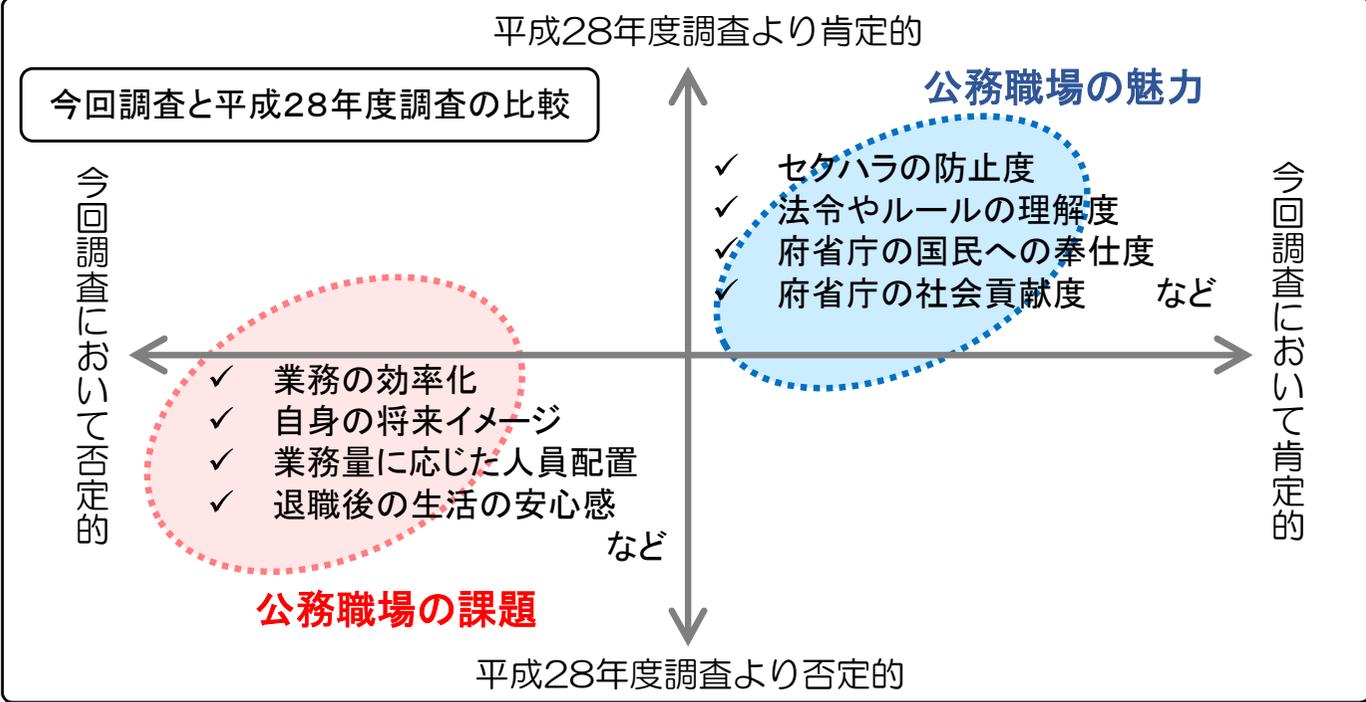
1. 公務職場に関する意識調査

➤ 職員の意識や職場の実態を聴取し、職場の魅力・課題を把握し、課題改善に向けた方策を探る
 ➤ 対象：一般職の国家公務員(常勤職員)、有効回答数：61,532

- ① 法令の理解・遵守
 - ② ハラスメント防止
 - ③ 公共に奉仕する職場風土
 - ④ 適正な業務負荷
 - ⑤ 職場のコミュニケーション
 - ⑥ 仕事への積極的な取組
 - ⑦ 上司マネジメント
 - ⑧ 全体的な意識
 - ⑨ 個を尊重する組織
 - ⑩ 組織マネジメント
 - ⑪ 報酬・処遇

肯定的な傾向

否定的な傾向



2. 公務職場の魅力と活力を高めるために

意識調査の結果	国民や社会への奉仕	コンプライアンス	働き方改革とワーク・ライフ・バランス	成長実感や将来イメージ
職員自身による行動	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 担当業務と国民・社会とのつながりを自ら意識 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 研修内容を他人ごとと捉えず、職場の状況に照らして理解・実践 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 業務の進め方や必要性を自己点検 ➢ 計画的に業務を遂行 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 業務や研修等を通じて職員自身が将来イメージをデザインし、行動
幹部職員や上司の役割	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 部下のモチベーションの維持・向上のため、業務の意義や重要性について部下に説明し対話 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ コンプライアンスに関し、部下が自分のことと捉えられるような具体的なメッセージを発信 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 業務の適正な配分や廃止を含めた見直し ➢ 育児休業等の計画的・積極的な取得を促進 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ キャリアシートの活用など職業人として向かうべき方向性を部下が考えるきっかけを提供
人事担当部局など組織の対応	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 国民への奉仕、社会への貢献を実感できるよう、現場での業務・研修の機会を付与 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 幹部職員や管理職員を中心にコンプライアンスに係る研修等を継続的に実施 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 業務量に応じた定員を確保 ➢ 超勤縮減や育児・治療との両立支援策を推進 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 部下のキャリア形成支援を担う上司をサポート ➢ メンターによるサポートを受ける職員の拡充

対応方策

意識調査の結果を踏まえ、それぞれの職場の実情に応じた課題改善に向けての取組を実践することが重要