

目次

はじめに

第1編 《人事行政》

【第1部】 人事行政この1年の主な動き

第1章 適正な公務員給与の確保

- 1 勧告・報告等 3
- 2 給与勧告の取扱い等 7

第2章 職員の勤務環境等

- 1 フレックスタイム制の拡充 9
- 2 勤務環境の整備 11

第3章 多様な人材の確保・育成等

- 1 人材の確保 13
- 2 人材の育成 16
- 3 女性職員の採用・登用の拡大に向けた取組 17

第4章 人事行政分野における国際協力及びIT化の推進

- 1 国際協力・国際交流 19
- 2 人事管理業務のIT化の推進 21

【第2部】 在職状況（年齢別人員構成）の変化と人事管理への影響

はじめに 23

第1章 国家公務員の在職状況（年齢別人員構成）の変化と課題

第1節 国家公務員の在職状況の変化

- 1 全組織 24
- 2 本府省 25
- 3 地方機関（地方支分部局） 26
- 4 在職状況が変化した要因 26

第2節 在職状況の変化がもたらす課題

- 1 本府省と地方機関の関係 28
- 2 本府省における課題 28
- 3 地方機関における課題 30

第1編

第1部

第1編

第2部

第1編

第3部

第2編

参考資料

長期統計等資料

第3節 各府省職員へのアンケート	
1 所属組織における年齢構成の偏りについて	36
2 仕事の負担感について	37
3 若年層の育成について	37
4 再任用職員に期待することについて	38
5 まとめ	38
第2章 民間企業等の在職状況の実例と取組	
第1節 民間企業における在職状況の実例と取組	
1 従業員の在職状況の変化	40
2 従業員の年齢別人員構成に偏りを生じた原因	41
3 従業員の年齢別人員構成の偏りによる影響	41
4 従業員の年齢別人員構成に偏りが生じていることへの対応	42
5 60歳超の従業員の活用	43
6 民間企業における特徴的な取組	44
第2節 地方公共団体における在職状況の実例と取組	
1 地方公共団体全体の在職状況	45
2 年齢別人員構成に偏りのある地方公共団体の例	46
第3章 在職状況の変化がもたらす課題と人事管理上の対応	
第1節 問題の所在	
1 在職期間長期化に伴う課題	49
2 地方機関に象徴的な若年層が極端に少ない人員構成と課題	49
3 業務量に見合った人員の確保	50
第2節 課題と人事管理上の対応	
1 公務に必要とされる多様な人材の確保に関する課題	51
2 職員の育成・活用に関する課題	54
3 働き方の改革と勤務環境の整備に関する課題	57
4 組織活力の維持に関する課題	60
5 再任用の活用に関する課題	62
おわりに	65

【第3部】 平成27年度業務状況

第1章 職員の任免

第1節 人材確保	66
第2節 採用試験	
1 平成27年度における採用試験の実施	75
2 平成28年度採用試験の改善等	81
第3節 任用状況等	
1 平成27年度における採用状況	82
2 「一般職の国家公務員の任用状況調査」の実施	85
3 特定官職（本府省の課長等）への任命	88
4 幹部職員の任用	89
5 女性職員の採用・登用の拡大	89
6 II種・III種等採用職員の幹部職員への登用	91
7 法科大学院、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会及び 公益財団法人ラグビーワールドカップ二千十九組織委員会への派遣	91
第4節 民間人材の採用の促進	
1 公務の活性化のための民間人材の採用	92
2 任期を定めた職員の採用	93
3 研究公務員の任期を定めた採用	95
4 官民人事交流	96
第5節 分限処分の状況	
1 降任・免職	99
2 休職	99
3 降給	99
◎第1章 補足資料	100

第2章 人材の育成

第1節 人事院が実施する研修の概要	121
第2節 役職段階別研修	
1 行政研修	121
2 昇任時相談窓口等体験研修	127
3 地方機関職員研修	127
第3節 派遣研修	
1 在外研究員制度	129
2 国内研究員制度	131
3 留学費用償還制度	132
第4節 テーマ別研修等	
1 テーマ別研修	133
2 指導者養成研修	135
◎第2章 補足資料	136

第1編

第1部

第1編

第2部

第1編

第3部

第2編

参考資料

長期統計等資料

第3章 職員の給与

第1節 給与等に関する勧告と報告

1 給与勧告制度の仕組み	137
2 平成27年の勧告と報告	138
3 公務員給与の実態調査	138
4 民間給与の実態調査	140

第2節 給与法等の実施

1 制度改正	141
2 級別定数の設定・改定等	141
3 独立行政法人等の給与水準の公表	142
◎第3章 補足資料	143

第4章 職員の生涯設計

第1節 定年退職及び再任用制度等の状況

1 定年退職及び勤務延長の状況	149
2 再任用制度の実施状況	149

第2節 定年後の生活設計支援

第5章 職員の勤務環境等

第1節 勤務時間及び休暇等

1 超過勤務・年次休暇の使用の状況	152
2 勤務時間・休暇制度等に関する調査研究	152

第2節 健康安全対策

1 健康の保持増進	153
2 安全の確保	155
3 健康安全管理の指導及び啓発	156
4 東京電力福島第一原子力発電所事故への対応	157

第3節 ハラスメント対策

1 セクシュアル・ハラスメント防止対策担当者会議等の開催	157
2 国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間	157
3 パワー・ハラスメント防止ハンドブックの作成	158

第4節 育児休業等制度

1 育児休業制度等の拡充	158
2 育児休業等の取得状況	158

第5節 自己啓発等休業制度

第6節 配偶者同行休業制度

第7節 災害補償

1 災害補償の制度改正	161
2 災害補償の実施状況	162
3 災害補償制度の運営	163

第8節 監査

1 給与簿監査	165
2 健康安全管理状況監査	165

3 災害補償実施状況監査	165
第9節 服務及び懲戒	
1 服務	166
2 懲戒	166
3 兼業	167
◎第5章 補足資料	168
第6章 職員団体	
第1節 管理職員等の範囲	173
第2節 職員団体の登録	173
第3節 職員団体のための職員の行為	
1 在籍専従	173
2 短期従事	174
第4節 職員団体等の法人格	
1 登録職員団体	174
2 認証職員団体等	174
第5節 職員団体との会見	174
◎第6章 補足資料	176
第7章 公平審査	
第1節 不利益処分についての審査請求	
1 行政不服審査法改正等を踏まえた制度改正	180
2 不利益処分審査請求の状況	180
第2節 勤務条件に関する行政措置の要求	180
第3節 災害補償の実施に関する審査の申立て及び福祉事業の運営に関する措置の申立て	181
第4節 給与の決定に関する審査の申立て	182
第5節 苦情相談	183
◎第7章 補足資料	185
第8章 国際協力	
第1節 派遣法による派遣状況	192
第2節 国際協力・国際交流	
1 主要国政府幹部職員等招へい事業	193
2 開発途上国等に対する技術協力	194
3 日中韓人事行政ネットワーク	195
4 マンスフィールド研修	196
5 外国からの調査訪問対応	196
◎第8章 補足資料	198
第9章 人事管理業務のIT化の推進	200

第10章 人事院総裁賞及び各方面との意見交換等	
第1節 人事院総裁賞	201
第2節 各方面との意見交換等	
1 公務員問題懇話会	202
2 企業経営者等との意見交換	202
3 参与との意見交換	202
4 有識者の職場訪問	202

第2編 《国家公務員倫理審査会の業務》

国家公務員倫理審査会について	205
-----------------------	-----

第1章 倫理の保持を図るための啓発活動等

1 倫理制度の周知徹底、広報活動	206
2 職員の職務に係る倫理の保持のための研修	208
3 通報制度の活用	209
4 倫理制度に関する意見聴取	210

第2章 倫理法に基づく報告制度の状況

1 報告制度の概要	215
2 各種報告書の提出状況等	216

第3章 倫理法等に違反する疑いがある行為に係る調査及び懲戒

1 調査及び懲戒手続の概要	217
2 倫理法等に違反する疑いがある行為に係る調査及び懲戒の状況	218
◎第2編 補足資料	221

公務員の種類と数	目-8
人事院の所掌事務及び組織	目-10
引用法令の略称（制定順）	目-11

参考資料	223
<ul style="list-style-type: none"> 1 平成27年度制定・改廃の人事院規則 2 平成27年度人事院予算額 3 人事院の機構図 4 給与改定勧告及び実施状況の概要（平成23年度～27年度） 5 給与法適用職員、任期付職員、任期付研究員俸給表別在職者数 6 一般職国家公務員府省別在職者数 7 特別職国家公務員及び地方公務員等に関する公務員制度関係法制 8 人事評価の実施と評価結果の活用サイクル 	
長期統計等資料	237
<ul style="list-style-type: none"> 1 国家公務員採用試験の変遷 2 国家公務員採用総合職・一般職（大卒程度・高卒者）試験等の実施状況 3 一般職国家公務員の在職者・離職者数の推移 4 行政官派遣研究員制度の年度別派遣状況（昭和41年度～平成27年度） 5 人事院給与勧告と実施状況の概要（現行のラスパイレス方式による勧告の確立後） 	
補足資料等総索引	245
図表索引	249

公務員の種類と数

公務員の全体像を概観するために、一般職国家公務員のほか、特別職国家公務員や地方公務員を含む公務員全体の種類と数を示せば次のとおりである。

日本国憲法第15条は「公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利である。」(第1項)とし、「すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。」(第2項)と定めている。ここにいう「公務員」とは、国会議員、大臣、裁判官をはじめ立法、行政、司法の各部に属するすべての職員を含み、かつ、地方公共団体についても、長、議長その他の職員のすべてを含む概念であり、広く国及び地方の公務に従事する者のすべてを指すと解されている。

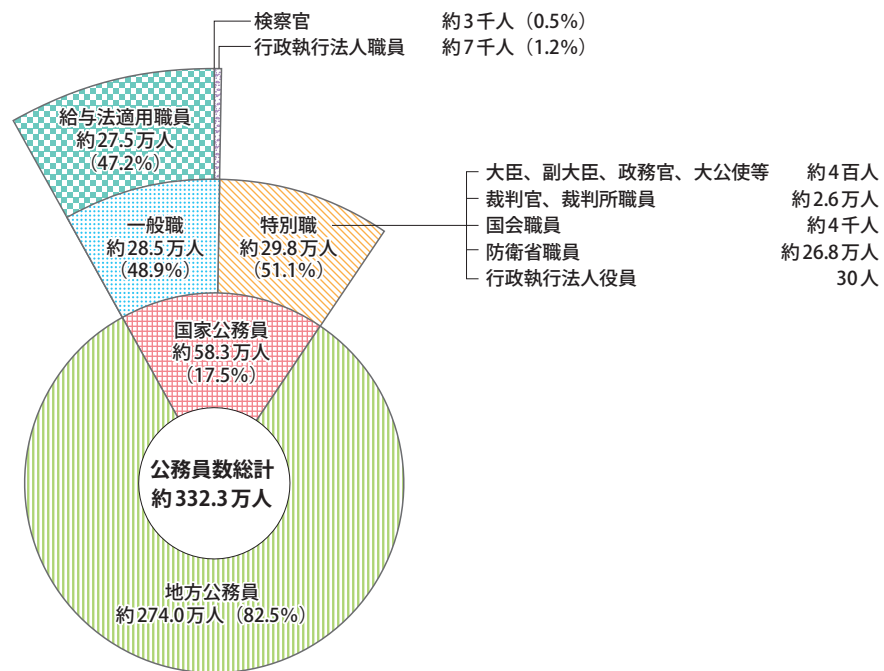
公務員は、国の公務に従事する国家公務員と地方の公務に従事する地方公務員に大きく二分される。国家公務員は、一般職と特別職とに大別されるが、後者の特別職国家公務員は、国家公務員法第2条に列挙されており、大まかに分類すれば、政務を担当するもの(内閣総理大臣、国務大臣等)、権力分立の憲法原則に基づき、その人事制度の設計を立法部、司法部に委ねることに合理性があるもの(裁判官及び裁判所職員、国会職員等)、職務の性質上、別個の身分取扱いの基準によることが適当であるもの(防衛省職員)、その他職務の特殊性により、採用試験や身分保障等の一般の公務員にかかる原則を適用することが不適当なもの(宮内庁職員、各種審議会委員等)に分けることができる。

一般職国家公務員には、公務の公正、中立な実施を担保する意味から、成績主義の原則、身分保障、厳正な服務に関する規定などの諸規定が国家公務員法上に定められている。また、その勤務条件の決定という観点からは、労働協約締結権を有する行政執行法人の職員と労働協約締結権を有しない「一般職の職員の給与に関する法律(給与法)」の適用を受ける職員及び検察官(裁判官との処遇均衡を重視して決定。)に分類される。

地方公務員については、国家公務員とほぼ同様の整理がなされているが、国では一般職とされる非常勤の顧問、参与等についても、特別職として整理されているなど、若干の違いがある。

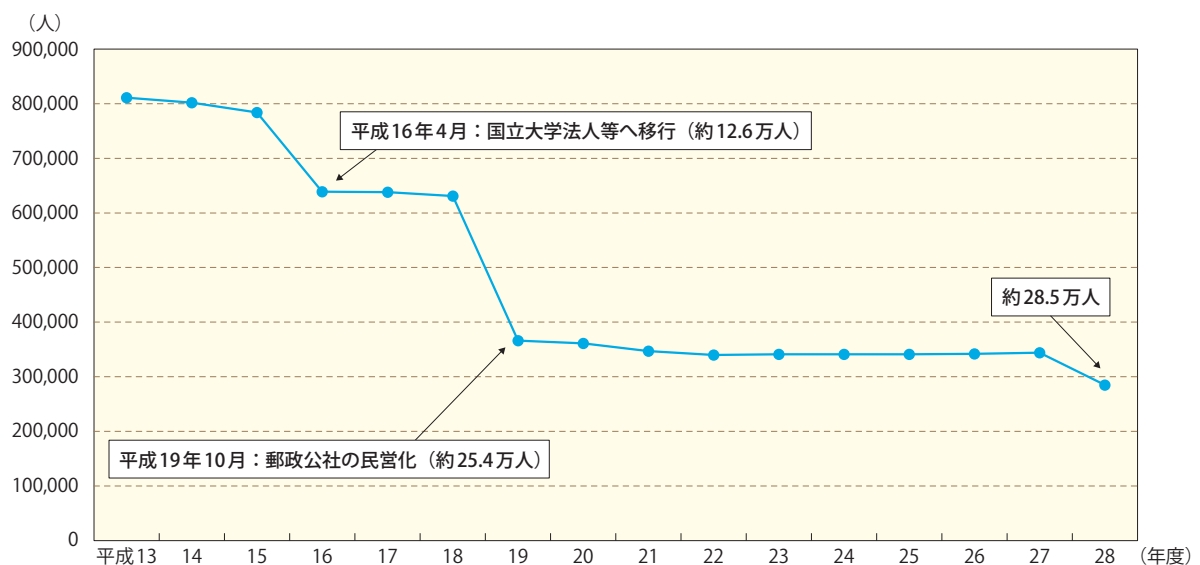
一般職国家公務員は、近年、郵政民営化、国立大学法人化、非特定独立行政法人化などにより公務からの民営化が進み、昭和40年代以降80万人を超える水準で推移していたその数は、現在(平成28年度末定員)、常勤職員で約28.5万人にまで減少している(次頁(参考)参照)。これに特別職約29.8万人を加えた国家公務員全体では約58.3万人である。また、地方公務員を含めた常勤の公務員数は約332.3万人である。なお、国家公務員及び地方公務員の種類と数を示せば、次のとおりである(特別職国家公務員及び地方公務員等に関する公務員制度関係法制については、巻末参考資料7参照)。

国家公務員及び地方公務員の種類と数



- (注) 1 国家公務員の数、2を除き、平成28年度未予算定員である。
 2 行政執行法人の役員数は、平成27年10月1日現在の常勤役員数であり、行政執行法人の職員数は、平成28年1月1日現在の常勤職員数である。
 3 地方公務員数は「平成27年地方公務員給与実態調査（平成27年4月1日現在）」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。
 5 このほか、一般職国家公務員の非常勤職員（行政執行法人の職員等を除く）の数は「一般職国家公務員在職状況統計表（平成27年7月1日現在）」により約14.0万人である（内閣官房内閣人事局資料）。
 6 国家公務員の構成比（ ）は、国家公務員58.3万人を100としたものである。

(参考) 一般職国家公務員数の推移



(注) 一般職国家公務員数は、特定独立行政法人（平成27年4月1日以降、行政執行法人となっている）を除いて、各年度末定員である。

人事院の所掌事務及び組織

人事院は、国家公務員法に基づき昭和23年12月に創立された中央人事行政機関であり、①公務員人事管理の公正性を確保すること、②労働基本権制約に対する代償として職員の利益の保護を図ること、及び③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を確保することを主な使命としている。このため内閣の所轄の下、他から指揮されることなく中立・公正に職務を執行するとともに、国会に対する勧告も認められている。

人事院は、その役割を果たすため、

- ・ 勤務環境の整備などを通じた公務の能率的な運営の確保等
- ・ 多様な有為の人材の確保、育成等
- ・ 社会経済情勢に適応した適正な給与の実現等
- ・ 職員の利益の保護を通じた公正な人事管理の確保
- ・ 能力・実績に基づく人事管理の推進
- ・ 公務員及び人事行政に対する国民の理解の促進
- ・ 職員の職務に係る倫理の保持を通じた国民の信頼の確保

を目標として、時代の要請に応える人事行政の実現に努めている。

〈所掌事務〉

人事院は、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律その他の法律に基づいて、勤務条件の改善勧告、法令の制定改廃に関する意見の申出、人事行政改善の勧告、採用試験、任免、給与、研修、分限、懲戒、苦情の処理、職務に係る倫理保持等に関する事務を所掌している。

〈組 織〉

人事院は、人事官3人をもって組織され、そのうち1人は総裁として命ぜられる。人事官は、国会の同意を経て内閣より任命され、その任命は天皇より認証される。人事院の重要な権限の行使については、この3人の人事官で構成する人事院会議の議決が必要とされている。平成27年度には人事院会議が62回開催された。

人事院には、事務機構として事務総局が置かれている。事務総局は事務総長の総括の下に5課（総務、企画法制、人事、会計、国際）、4局（職員福祉、人材、給与、公平審査）、公務員研修所、8地方事務局（北海道、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州）及び沖縄事務所から成っており、平成27年度末における職員定数は616人である。

また、人事院には、職務に係る倫理の保持に関する事務を所掌させるため、国家公務員倫理審査会が置かれており、会長及び委員4人をもって組織されている。国家公務員倫理審査会には、事務機構として事務局が置かれており、平成27年度末における職員定数は12人である（巻末参考資料3参照）。

引用法令の略称（制定順）

国	公	法	国家公務員法
給	与	法	一般職の職員の給与に関する法律
補	償	法	国家公務員災害補償法
派	遣	法	国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律
法	人	格	職員団体等に対する法人格の付与に関する法律
育	児	休	国家公務員の育児休業等に関する法律
勤	務	時	一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律
任	期	付	一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律
倫	理	法	国家公務員倫理法
官	民	人	国と民間企業との間の人事交流に関する法律
任	期	付	一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律
法	科	大	法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律
留	学	費	国家公務員の留学費用の償還に関する法律
自	己	啓	国家公務員の自己啓発等休業に関する法律
配	偶	者	国家公務員の配偶者同行休業に関する法律
規		則	人事院規則
指		令	人事院指令