⑵　年次を重視したこれまでの人事管理手法を改め、能力・実績主義の徹底を図りながら公務員人事管理全体を見直し
⑶　高齢期の働き方に関する職員の意向を聴取する仕組みを導入
⑷　民間における60歳台前半の雇用・所得の実情等を踏まえ、職務と責任に応じた給与を基本としつつ、60歳台前半の給与水準を60歳前に比べ相当程度引き下げるとともに、50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討
⑸　人事の新陳代謝を図り、組織の活力を維持するため、一定の範囲の管理職を対象とした役職定年制を導入
⑹　多様な働き方を可能とするため、定年前の短時間勤務制度を導入

しかしながら、定年延長を行うに当たっては、役職定年など各府省における組織活力を確保するための方策や、給与と働き方の問題などの各府省の人事管理に直接関わる重要な問題があり、その影響も大きいことから、平成22年12月段階では、適切な制度設計には、なお、慎重な詰めの検討が必要と考え、中間段階の検討事項の整理として「高齢期雇用問題に関する検討状況の整理」を関係者に示した。これに基づき、早期の意見の申出に向けて、定年延長の下での人事管理の在り方、役職定年制の在り方、短時間勤務などによる多様な働き方の実現等の論点について関係各方面から意見を聴取するなど、鋭意検討を進めている。

2　60歳定年まで勤務できる環境の整備

現行の60歳定年までの公務員の人事管理に関しては、平成19年に国公法が改正され各府省による再就職のあっせんが禁止されたことにより、幹部職員を中心にこれまで行われてきた定年前に公務外に転出することを前提とした人事管理を抜本的に改め、個々の職員の能力をいかして公務内で定年まで勤務することを前提とした人事管理に転換していくことが求められている。そうした人事管理を行うための環境整備に関する政府の方針として、平成22年６月には「退職管理基本方針」が定められ、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、希望退職制度の導入等の課題が掲げられている。

職員の有する能力や適性に応じて、定年までの勤務を希望する者が定年まで勤務できる環境を整備していくことは、定年延長のための条件整備にも資するものであり、人事院としても、政府における取組状況を踏まえつつ、「退職管理基本方針」に掲げられた課題のうち人事院で対応できるものについて検討を進め、可能なものから施策の具体化をしていくこととしている。

第４章　勤務環境の整備等

□　非常勤職員について、仕事と育児の両立を図る観点から育児休業等をすることができるよう、育児休業法の改正に関する意見の申出を行った。
□　非常勤職員について、育児休業等制度の整備に併せて両立支援制度の充実を図るため、介護休暇制度を新設した。
□　心の健康の問題による長期病休者について職場復帰前に試験的に出勤する仕組みを提示するなど、円滑な職場復帰・再発防止策の着実な実施を推進した。
□　１回の病気休暇の上限期間（原則として連続90日）を設けるなど病気休暇制度の見直しを行った。
□　非常勤職員の任用・勤務形態を抜本的に見直して、日々雇用の仕組みを廃止し、新たに期間業務職員制度を設け、平成22年10月から実施した。

1　育児休業法の改正に関する意見の申出及び同法等の改正

⑴　意見の申出

人事院は、従来から、非常勤職員について、民間における同種の労働者の勤務条件との均衡も考慮して、その処遇の整備を進めてきており、平成22年６月には仕事と育児・介護の両立支援の観点から、子の看護休暇の期間等の拡充、短期介護休暇の新設等を行った。

これまで、日々雇用の非常勤職員については、日々任用が更新されることから、継続的な勤務を促進することを目的とする育児休業等の制度は適用されていなかった。しかし、日々雇用の仕組みを廃止し、後述する「期間業務職員制度」を創設したこと、民間における期間を定めて雇用される者については、一定の要件の下で、育児休業等をすることができること等の状況を踏まえ、仕事と育児の両立を図る観点から、非常勤職員について育児休業等をすることができるよう、平成22年８月10日、人事院は、国会及び内閣に対し、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。

⑵　育児休業法の改正

育児休業法の改正は、平成22年11月１日の閣議において、意見の申出どおり改正することが決定され、「国家公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律案」が、同日、第176回国会に提出された。同法案は、衆議院総務委員会、参議院総務委員会における審議を経て、同年11月26日の参議院本会議で可決・成立し、同年12月３日に公布（平成22年法律第61号）され、平成23年４月１日から施行された。

⑶　規則の改正

育児休業法の改正に伴う関連規則は、平成23年２月１日に公布し、同年４月１日から施行した。主な改正内容は、次のとおりである。

ア　育児休業制度

㋐　育児休業をすることができる非常勤職員

在職期間が１年以上であること、子が１歳に達する日を超えて引き続き在職することが見込まれること等の要件を満たす非常勤職員について育児休業をすることができるものとする。

㋑　育児休業の期間

育児休業をすることができる期間は、原則として子が１歳に達するまでとし、父母ともに育児休業をする場合には子が１歳２か月に達するまで（育児休業の期間は最長１年間）、保育所に入所できない場合など育児休業をすることが特に必要と認められる場合には１歳６か月に達するまでとする。

イ　育児時間制度

在職期間が１年以上であること等の要件を満たす非常勤職員について、１日の勤務時間から５時間45分を減じた時間を超えない範囲内で育児時間を請求することができるものとする。

⑷　両立支援制度の充実

介護を行う非常勤職員の両立支援制度の充実を図るため、非常勤職員の育児休業等制度の整備と併せて、規則15―15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の一部を改正し、介護のため93日の範囲内の期間で勤務しないことができる介護休暇の制度を新設し、平成23年４月１日から施行した。

なお、男性の育児休業取得率の社会全体の目標（平成32年までに13％）を踏まえ、人事院としては、男性職員の育児休業等の取得促進などの両立支援の取組を一層進めていきたい。

2　適切な健康管理及び職場復帰の促進等

⑴　メンタルヘルス対策の充実等

職員の心の健康づくり対策について、心の健康づくりに関する研修の実施、「こころの健康相談室」及び「こころの健康にかかる職場復帰相談室」での相談対応、早期発見・早期対応を目的としたガイドブック（職員用、管理監督者用）の作成・配布を引き続き行った。

また、心の健康問題による長期病休者の円滑な職場復帰や再発の防止について、専門家による検討を行った結果、平成22年７月に「円滑な職場復帰及び再発防止のための受入方針」を改定するとともに、職場復帰前に一定期間継続して試験的に出勤する仕組みを新たな方策として提示した。

さらに、各府省における対策や経験等を共有することにより、それぞれの職場における心の健康づくりの施策の効果的な実施を図るため、「心の健康づくり対策推進のための各府省連絡会議」を設置した。