イ　人事異動通知書の様式及び記載事項に関する運用を規則及び通達に規定された取扱いに統一（各府省合意（平成28年11月））

ウ　人事院所管の手続において、担当者が職員に代わって職員本人からの届出の内容に沿って申請（代行申請）した届出等について、職員本人が申請した場合と同様の取扱いとすることを可能とする見直し（通達の改正（平成29年２月））

エ　各府省の運用実態等に合わせ柔軟に取り扱われてきた人事給与業務に係る各種調書等について、府省等の一体的なシステム利用による業務効率化を図り、もって円滑なシステム利用を促進するため、人事異動通知書、職員別給与簿など12種類の調書の様式を統一（通達の改正（平成29年３月））

オ　人事・給与情報システムに係る各府省等間の検討・調整体制の強化のため、人事・給与関係業務情報実務担当者連絡会議（全体ＷＧ）を計６回、改善計画システム化会議を計７回開催

⑵　「人給システムの改革」に係る主な改善策

改善計画に基づくシステム改修については、改善計画システム化会議を適宜開催し、改修の進捗状況等の説明、改修仕様の各府省等調整等を十分に実施するとともに、受託業者に各府省等の運用実態や非機能要件等をも考慮した総合テストを実施させる等の品質向上の方策を講じた上で、改善計画に基づき定められたスケジュールどおりに改修作業を実施し、性能向上に関する改修については平成28年10月に、機能向上に関する改修については平成29年２月及び同年３月にリリースした。

⑶　各府省等の移行支援に係る主な取組

改善計画に基づき移行作業に着手した府省等が、人事・給与情報システムへの効率的かつ円滑な移行を実現できるよう、平成28年度に、各府省等に対して、移行のためのデータ作成から本番稼働後の運用までの支援に加え、移行作業経験のある職員等で構成する特別移行支援チームの会議、移行作業に関する勉強会のほか、移行府省の人事給与業務担当者、本番稼働中の府省等を含めた新任者及び人事・給与情報システムの管理者をそれぞれ対象とした利用者講習会を開催した。

これらの支援と併せた各府省等の取組の結果、平成28年度に移行作業に着手した16府省等の全てが本番稼働（内閣官房、内閣法制局、内閣府、警察庁、個人情報保護委員会、金融庁、消費者庁、文部科学省、厚生労働省（国立ハンセン病療養所）、経済産業省、気象庁、環境省及び原子力規制委員会の12府省等）又は並行稼働（財務省、国税庁、厚生労働省（地方労働局）、国土交通省及び運輸安全委員会の４府省等（厚生労働省（国立ハンセン病療養所及び地方労働局）については、同省本省及び施設等機関が本番稼働開始済みであることから、府省数に加えていない。）となり、人事・給与情報システムの運用開始を実現した。このことにより、28府省等の全職員約27.3万人（常勤）が人事・給与情報システムの処理対象となった。

第２部　魅力ある公務職場の実現を目指して

はじめに

人事院は、平成27年度の年次報告書第２部において、国家公務員の年齢別人員構成の変化と人事管理への影響について取り上げ、40歳台と50歳台の職員の割合が20歳台と30歳台の職員の割合を相当に上回るという年齢別人員構成の偏りを指摘し、問題の所在として、新規採用職員の確保、若年層や中堅層の職員の育成、組織全体の活力の低下、業務量に見合った適正な人員の確保について言及した。こうした問題に対処していくためには、公務に多様な有為の人材を確保するとともに、年齢構成に偏りが生じている公務の職員が、その能力を十分に発揮することが肝要である。

公務への人材確保の環境を見てみると、公務員には、全体の奉仕者としての使命感や熱意、高いコミュニケーション能力や専門能力などを有する有為の人材が求められているところ、今後、若年人口や労働力人口の減少が確実に見込まれ、民間企業等との人材獲得競争の激化が避けられないものとなる中で、公務にふさわしい人材を広く誘致する必要がある。

また、社会経済情勢の激しい変化に行政運営が対応していくためには、若手職員を育成してその能力や専門性を高めるとともに、中堅層や高齢層の職員を含め一人一人の能力を十分に活用することを通じて、施策を迅速かつ着実に推進していくことが求められている。

このような人材確保や人材活用に当たっては、広く国民に対して公務の魅力や特徴を発信するとともに、現職職員の意欲や能力を高める必要があるが、一方で、職員がこうした点についてどのような認識を有しているのかは、これまで必ずしも明らかにされておらず、従来の課題認識や対応策が職員の意識や公務職場の実態に即したものであったのかどうかを改めて検証する必要がある。

そこで、学術的な研究成果を踏まえて開発された、職場の問題点を把握するための手法であり、民間企業、地方公共団体、外国政府において広く実施されている「従業員満足度調査」の手法（詳細については補論を参照）を活用し、今回、国家公務員に対する多角的・包括的な意識調査を初めて実施した。職員自身が公務職場に対して抱いている意識を様々な視点から調査することを通じて、職員は公務職場のどのような点に魅力があると感じているのか、また不満に感じている点は何かを把握し、その背景を分析することで、公務職場における課題を浮き彫りにするとともに、職場の実情を踏まえつつ、公務職場の魅力を高めるためにはどのような取組や方策が求められるのかについても言及することとしたい。

第１章　公務職場に関する意識調査

第１節　調査方法

１　調査手法

今回、公務職場に関する様々な事項についての職員の意識をアンケートにより調査し、回答結果を集計・分析することにより、職員の公務職場の魅力についての意識の傾向を明らかにした。なお、調査の設計、実施及び分析に当たっては、株式会社日本能率協会総合研究所の協力を得た。

２　対象、属性

職員を対象とする多角的・包括的な調査は初めての試みであることから、調査の実施コストを勘案し、一般的な事務に従事する行政職俸給表㈠が適用されている職員で、本府省に勤務する職員を対象とした。

調査に当たっては、回答者である職員の属性として、職制段階、年齢、採用区分、性別、勤務形態を把握することとし、以下のように区分を設定した。

○　職制段階は、「係員級」、「係長級」、「課長補佐級」、「室長級」、「課長級」の５区分を設定した。

○　年齢は、５歳バンドからなる９区分とし、最も年齢が低い区分は「24歳以下」、最も年齢の高い区分は「60歳以上」として設定した。

○　採用区分は、「総合職等」、「一般職（大卒）等」、「一般職（高卒・社会人）等」、「選考等」の４区分とし、専門職試験や従前の採用試験については、分析の必要から、受験資格等が対応する区分に包含した。

○　勤務形態は、「フルタイム勤務」と「短時間勤務」に大別し、前者については、勤務時間の割振り方により、「通常勤務」、「早出遅出勤務」、「フレックス勤務」、「交替制勤務」の内訳を設定した。

３　質問項目

公務職場に関する要素について合計85の質問項目を設定した。

４　回答状況

アンケートは任意回答とし、無記名によるＷＥＢ調査により実施した。

実際の調査に使用した質問項目は、「○○については、□□である。」という文章形式となっており、これに対し、「まったくその通り」、「どちらかといえばその通り」、「どちらともいえない」、「どちらかといえば違う」、「まったく違う」の５段階評定により回答する方式とした。

調査は、平成29年２月10日から２月28日まで実施した。国会開会中の多忙な期間ではあったが、各府省の人事担当課の協力を得て、対象職員の約半数から回答を得た。一部未回答のものや属性不明のものを除いた有効回答数は15,907であった。

なお、有効回答者の属性別の内訳は図１～図５のとおりである。割合については、小数点第２位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0とならない場合がある。