

人事行政施策に関する工程表

— 取組の進捗状況について —

令和6年2月

目次

令和5年公務員人事管理に関する報告 基本的な考え方	3
---------------------------	---

I 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

1 民間と公務の知の融合の推進	4
2 採用試験の実施方法の見直し	6
3 今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組	7

II 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

1 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進	9
2 個々の力を組織の力へつなげる取組	11

III 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

1 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組	13
2 職員のWell-beingの土台づくりに資する取組	18

【参考】他府省の所管事項	22
--------------	----

令和5年公務員人事管理に関する報告 基本的な考え方

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、

国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く

➡ 行政の経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠



職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される環境整備が必要



01



公務組織を支える
多様で有為な人材の確保の
ための一体的な取組

02



職員個々の成長を通じた
組織パフォーマンスの
向上施策

03



多様なワークスタイル・ライフ
スタイル実現とWell-being
の土台となる環境整備

さらに、新時代にふさわしい公務員人事管理を実現すべく、有識者会議を設置し
聖域なく課題横断的に議論（令和6年秋を目途に最終提言）

I 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

【1 民間と公務の知の融合の推進（1 / 2）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況
<p>(1) 実務の中核を担う人材の積極的な誘致</p> <p>(2) 官民人事交流の促進のための発信強化</p>	<p>※ 令和5年勧告時報告において、「現下の公務組織における職員の年齢階層別の在職状況の偏りや行政課題の複雑・高度化に対応するため、民間企業等における多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠である」と表明。具体的には、以下(1)～(3)の施策を推進する</p> <p>民間人材等を係長級以上の官職へ採用する「経験者採用試験」について、令和5年度は9種類の試験を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> - 政策の企画・立案等を担う係長級以上の職員を採用するための府省合同の「経験者採用試験(係長級(事務))」 - このほか、個別府省のニーズを踏まえた8種類の府省単独試験 <p>官民人事交流法に基づく民間から国への交流採用の実績は近年増加している一方、国から民間への交流派遣については低水準の状況</p>	<p>民間人材等を、主に一般職試験で採用された職員が従事する政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用するための府省合同の試験の新設など、「経験者採用試験」の間口を拡大する</p> <p>【令和6年度中に方針決定】</p> <p>官民の人事交流経験者及び人事担当者等からの意見聴取・アンケート調査を実施し、官民人事交流を通じて得られる具体的な効果・魅力等の官民双方に向けた発信を強化していく</p> <p>【令和5年度中に実施】</p>	<p>政策・事業の実施等を担う係長級の職員を採用するための経験者採用試験について、次のとおり準備を進めている</p> <ul style="list-style-type: none"> - 府省合同の試験の令和7年度新設に向けて、各府省に意見聴取を実施 - 総務省単独の新試験の令和6年度実施に向けて、改正手続を進行中 <p>意見聴取・アンケート調査を実施。令和6年1月、意見聴取によるインタビュー記事をホームページに掲載し、官民人事交流の効果・魅力等を発信した。今後も、企業の人事担当者等が閲覧する情報サイトにWeb広告を掲載するなど、引き続き発信強化を図る</p>

I 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

【1 民間と公務の知の融合の推進（2／2）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況
<p>(3) 公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実</p>	<p>民間企業等から採用された実務経験者を対象に、実務経験採用者研修を実施 令和4年度は、国家公務員制度の知識等についてはeラーニングによる自習形式とするとともに、対面形式で行う部分は、より実務経験者同士の交流に重点を置いたカリキュラムとし、開催回数も年1回から2回に増加</p>	<p>採用された民間人材等が各府省の職場・業務に早期に適応し、能力を存分に発揮できるよう、オンボーディングのための研修を拡充して実施する あわせて、各府省において円滑な人材受入れが可能となる環境が整えられるよう、好事例の共有を始めとする必要な取組を実施していく 【令和5年度中に実施】</p>	<p>実務経験採用者研修については、当初予定していた2回に加え、各府省のニーズに合わせるため、更に1回追加して開催することとした。このほか、地方支分部局で採用された実務経験者のための研修を令和5年度内に試行実施し、令和6年度以降の本格実施に向けて検討を進めている</p> <p>さらに、民間企業における先進的なオンボーディングのプログラムの内容、作成過程、課題等の内容を含んだ好事例集を令和5年度内の完成・各府省への配布に向けて作成中</p>

I 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

【2 採用試験の実施方法の見直し】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況
(1) 採用試験改革の実施	<p>令和4年の勧告時報告で表明した採用試験改革について、これまで以下の項目の方針を決定し、必要な制度改正等を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> - 総合職春試験の実施時期の前倒し - 教養区分の受験可能年齢引下げ - 幅広い専門分野の人材が受験しやすい総合職試験の実現 - 合格有効期間の延長 - 受験しやすい基礎能力試験の実現 <p style="text-align: right;">等</p>	<p>制度改正を行った施策の効果検証を実施し、今後の施策の検討にいかしていくとともに、一般職大卒程度試験における専門試験を課さない新区分の創設等について具体的の方針を決定する</p> <p>【令和5年度中に方針決定】</p>	<p>制度改正を行った施策については応募者数等を踏まえ効果検証を進めている。一般職大卒程度試験における専門試験を課さない新区分の創設については各府省の意見を踏まえて検討を進めている</p>
(2) オンライン方式を活用した試験実施方法の検討	<p>現在の採用試験は全て対面で実施</p>	<p>受験しやすい試験実施方法実現の観点から、オンライン方式を活用した採用試験について、実施に向けた課題等を整理しつつ検討を進める</p> <p>【令和6年度中に検討完了】</p>	<p>オンライン方式を活用した試験の具体的な先行例に関するヒアリングを重ねるなどして、検討を進めている</p>

I 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

【3 今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組（1 / 2）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況
<p>(1) 人材確保を支える処遇の実現</p>	<p>※ 令和4年給与報告において、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」とし、令和6年にその時点で必要な施策を講ずることを表明</p> <ul style="list-style-type: none"> - 特に地方において民間の初任給水準を大きく下回る傾向、総合職(大卒)と一般職(大卒)の初任給額の差が縮小 - 若手・中堅優秀者について、20歳台後半から30歳台にかけて給与の伸びが鈍る傾向、民間人材等の採用時の給与水準にも影響 - 特定任期付職員の俸給は事務次官並み水準まで支給が可能だが、ボーナスは期末手当のみ。特に顕著な業績を挙げた場合は業績手当支給可能。更に競争力のある年収水準が必要との指摘 - 新幹線通勤・単身赴任に対する手当は、「異動」による場合が対象で「採用」による場合は原則不支給 	<p>潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大に取り組む。</p> <p>具体的には、以下の内容について必要な措置を講ずるため検討を進める【令和6年に措置】</p> <p>(措置の骨格)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 新卒初任給の引上げ - 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ - 最優秀者のボーナスの上限引上げ - 特定任期付職員のボーナス拡充 - 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給 	<p>令和6年の給与勧告を念頭に、各府省・職員団体等の関係者の意見を聞くとともに、民間企業や各府省の状況把握に向けた準備を進めるなど、各措置事項の具体化に向けた作業に取り組んでいる</p>

I 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

【3 今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組（2 / 2）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況
(2) 非常勤職員制度の運用の在り方の検討	一部府省からは、近年、人材獲得競争がし烈になる中、非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見もある	各府省が引き続き行政サービスの提供を支える有為な人材を安定的に確保することができるような環境を整備するため、各府省の実態等を把握しつつ、非常勤職員の任用制度の適切な運用の在り方等について検討していく 【令和5年度中に方針決定】	各府省に対して期間業務職員の実態に関する調査を行ったところであり、その結果を分析し、関係者との意見交換を行いつつ、令和5年度中の方針決定に向けて検討を進めている

Ⅱ 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

【1 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進（1 / 2）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況
(1) 若手職員を対象とするキャリア支援研修の拡充、マネジメント層のキャリア支援力向上支援	人事院として、役職段階別の研修やテーマ別研修、派遣研修等を実施し、各種内容の充実・強化に取り組んでいる 若手職員のキャリア形成支援では、令和4年度に20歳台の職員を対象とする「キャリア支援研修20」を試行実施	20歳台・30歳台の職員を対象とするキャリア支援研修を拡充して実施する。 あわせて、若手職員のキャリア意識に向き合うマネジメント層職員のキャリア支援力向上のための取組の充実を図る 【令和5年度中に実施】	キャリア支援研修については、新たに、地方支分部局に勤務する職員を対象とするよう拡充し、令和5年度から実施している また、民間企業における先進的なキャリア形成支援のプログラムの内容、作成過程、課題等を含む好事例集を令和5年度内の完成・各府省への配布に向けて作成中
(2) 職員が学びに利用できる研修教材等の整理・一覧化	人事院のほか、内閣人事局や各府省が主体となって実施する研修や、作成・保有するeラーニング教材等が存在	職員の主体的かつ継続的な学びを促進するため、内閣人事局等と協力し、職員が学びに利用できる研修教材や関連制度等を整理・一覧化する 【令和5年度中に実施】	内閣人事局作成の学びコンテンツのカタログ「学びカタ」の作成・充実に協力している。今後も当該カタログの更なる充実化を協同して行う
(3) 「学びと仕事の好循環」の形成に向けた支援	今後、内閣人事局等と連携の上、把握	職員の主体的な学びが仕事にいかされ、キャリアパスにつながることを実感し、更なる成長意欲となる「学びと仕事の好循環」の形成に向けて、各府省と意見交換しながら分析・検討し、可能な支援を行う 【令和5年度中に分析・検討し、令和6年度以降に施策を逐次実施】	職員の主体的な学びの支援策について、内閣人事局や院内関係課とも議論しながら分析・検討を進めている

Ⅱ 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

【1 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進（2／2）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況
<p>(4) 兼業の在り方の検討</p>	<p>自ら営利企業を営む兼業については、農業、不動産賃貸、家業を継承した事業等について、利害関係の有無、職務の遂行への影響、公務の公正性及び信頼性の確保等の一定の要件を満たす場合に限り可能</p> <p>営利企業の一般の従業員や非営利法人の役員・従業員等との兼業については、内閣人事局の所掌であり、一定の要件を満たす場合に限り可能</p>	<p>民間の知見の習得など、職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につながるような兼業の在り方について、職員の健康への配慮のほか、職務専念義務、職務の公正な執行、国民の公務への信頼の確保の必要性を踏まえつつ、各府省等の意見を聞きながら検討する</p> <p>【今年度以降継続的に検討（運用事例の提示等は速やかに実施）】</p>	<p>現状の運用の把握、整理を行うため、内閣人事局と連携し、各府省に対して兼業制度に係るヒアリングを実施するとともに、Q&A集の作成の検討を進めている</p>

Ⅱ 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

【2 個々の力を組織の力へつなげる取組（1 / 2）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況
<p>(1) 組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進</p>	<p>令和4年10月から、人事評価の評語が5段階から6段階に細分化されたことを踏まえ、人事評価結果をより適切に任用・給与等に反映するための制度改正を実施</p> <p>「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和5年6月閣議決定）において、国家公務員の人事管理のデジタル化として、内閣人事局はデジタル庁や人事院、関係機関と連携し、各府省の人事管理の効率化・高度化に資するシステムの整備の在り方を整理しながら実装を推進・促進することとされている</p>	<p>各府省において、人事評価によりの確に把握した職員の能力・実績に基づく人材の登用・メリハリある給与処遇が行われるよう、制度内容の周知徹底とともに運用を支援する 【随時実施】</p> <p>デジタルを活用した職員情報の効率的な把握・管理を通じた、計画的な育成・機動的な人事配置等の実現に向けて、内閣人事局、デジタル庁や各府省と緊密に連携し論点整理を進める 【今年度以降継続的に検討】</p>	<p>各府省に対して、随時制度内容を周知するとともに、公平審査から得られた知見を基に、人事評価の手続における留意点を整理し、令和6年1月、各府省に提供した ※給与制度の取組については、P7・P12参照</p> <p>内閣人事局及びデジタル庁と連携し、各府省における状況や具体的なニーズ等を把握しながら、国家公務員の人事管理分野のデジタル化のグランドデザイン構築に係る合意形成に向けた論点整理を進めている</p>

Ⅱ 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

【2 個々の力を組織の力へつなげる取組（2／2）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況
<p>(2) 職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現</p>	<p>※ 令和4年給与報告において、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」とし、令和6年にその時点で必要な施策を講ずることを表明</p> <ul style="list-style-type: none"> - 若手・中堅優秀者について、20歳台後半から30歳台にかけて給与の伸びが鈍る傾向 - 管理職員の俸給体系は、職責重視でメリハリを付けているが、漸進的な給与上昇を前提とする点で非管理職層に類似 - 管理職員の超過勤務に対する手当の支給対象時間帯は0時～5時。職員によっては、深夜に及ぶ超過勤務を相当程度行う実態 - 地域手当の級地区分は市町村単位で設定され、細かく水準差が生じていることに対して不均衡であるとの指摘 - 新幹線通勤に対する手当については特急料金の1/2を支給し、上限は月2万円。近年、「異動」に伴う新幹線通勤ニーズが上昇 - 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当は職務関連手当に限定。近年、再任用職員も転居を伴う異動を余儀なくされるなどの変化 	<p>役割や能力・実績等をより給与に反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化する。具体的には、以下の内容について必要な措置を講ずるため検討を進める</p> <p>【令和6年に措置】</p> <p>(措置の骨格)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲) - 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し - 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大 - 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲) - 地域手当の大きくくり化 - 新幹線通勤に係る手当額の見直し - 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大 	<p>令和6年の給与勧告を念頭に、各府省・職員団体等の関係者の意見を聞くとともに、民間企業や各府省の状況把握に向けた準備を進めるなど、各措置事項の具体化に向けた作業に取り組んでいる</p>

Ⅲ 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

【1 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組（1／5）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況
<p>(1) 柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等</p> <p>i) フレックスタイム制の見直し</p>	<p>※ 令和4年度から5年度にかけて、学識経験者により構成する「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」を開催。令和5年3月、フレックスタイム制の更なる柔軟化や勤務間インターバルの確保、テレワーク実施に係るガイドライン導入等を内容とする最終報告がとりまとめられた</p> <p>研究会の中間報告を踏まえ、人事院規則等を改正し、コアタイムや1日の最短勤務時間数の短縮等のフレックスタイム制の柔軟化及び休憩時間の設定等の柔軟化の措置を実施（令和5年4月）。ただし、一般の職員については土日以外は勤務時間をゼロにすることはできない</p> <p>また、勤務時間の割振りの変更は、勤務開始前までに行うことが必要</p> <p>非常勤職員については、1日の勤務時間の上限が7時間45分とされている</p>	<p>以下の施策の実現に向けて、法律改正への協力と、関連制度の改正を行う</p> <p>【令和7年4月施行】</p> <ul style="list-style-type: none"> - 勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することができる措置の対象を、育児介護等職員以外の一般の職員にも拡大する - 臨時・緊急の業務の状況の変化等により、職員から申告があった場合には、勤務開始後であっても、将来に向かっての勤務時間の割振りの変更を可能とする - 非常勤職員である期間業務職員についても、業務の性質等に応じ、常勤職員のフレックスタイム制と同様の勤務時間を定めることを可能とする 	<p>令和5年11月、左記の施策のうち、勤務時間を割り振らない日を設定することができる措置の対象拡大を実現するための勤務時間法の改正法が公布された</p> <p>左記の施策（上記以外）を実現するための人事院規則等について、令和5年度中に公布等ができるよう準備を進めている</p>

Ⅲ 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

【1 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組（2／5）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況
<p>(1) 柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等 ※ 前頁からの続き</p> <p>ii) 勤務間のインターバルの確保</p> <p>iii) 夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し</p>	<p>現行法令上は勤務間のインターバルの確保に関する法令の規定はない。なお、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月閣議決定）においては、勤務間インターバル制度の導入に関する数値目標が設定され、公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進することとされており、「令和5年度における人事管理運営方針」においても関連記載がなされている</p> <p>夏季休暇は、7月～9月までの期間内に使用することが可能。一部職員は当該時期が繁忙期の状況</p> <p>年次休暇は、日単位及び時間単位で使用が可能。交替制等勤務職員については、日単位及び時間単位のみでの使用では、他の職員よりも不利になる状況が生じている</p>	<p>職員の勤務間のインターバル確保に係る各省各庁の長の責務（努力義務）を法令上明確にする 【令和6年4月施行】</p> <p>確保状況の実態や課題を把握するための調査等を実施し、当該課題の解消に向けた取組を試行するなどして、各職場で勤務間のインターバル確保が図られるよう検討を行う 【今年度以降継続的に検討（令和6年度に調査を実施予定）】</p> <p>業務都合により夏季休暇を使用期間（7月～9月）内に使用することが困難な職員について、前後各1月の期間拡大して休暇使用を可能とする 【令和6年1月施行】</p> <p>交替制等勤務職員について年次休暇を15分単位で使用することを可能とする 【令和6年1月施行】</p>	<p>努力義務規定を設けるための人事院規則について、令和5年度中に公布できるように準備を進めている</p> <p>確保状況の実態等を把握するための調査等について、令和6年度に実施できるように準備を進めている</p> <p>令和5年12月、左記の夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直しを行うための人事院規則等の改正を公布・通知した（令和6年1月施行）</p>

Ⅲ 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

【1 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組（3／5）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況
<p>(1) 柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等 ※ 前頁からの続き</p> <p>iv) テレワークガイドラインの策定等</p> <p>v) 勤務時間管理のシステム化の検討等</p>	<p>職務命令として、手続の詳細は各府省の内規(訓令等)に従って、職員の希望を踏まえて上司が個別に判断して運用されている</p> <p>現状、勤務時間管理に関する府省共通システムは存在しない。なお、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」(令和5年6月閣議決定)において、勤務時間管理について、既存の勤務時間管理システムの改修や調達の一元化、他システムとの連携を視野に検討を進めることとされている</p>	<p>各府省におけるテレワークの円滑な実施の支援のため、内閣人事局と連携し、テレワークの実施に関するガイドライン等を策定する 【令和5年中に策定】</p> <p>府省共通の勤務時間管理システムの導入に向けて、内閣人事局における検討にデジタル庁とともに積極的に協力していく 【今年度以降継続的に検討】</p> <p>そのほか、勤務時間を柔軟化しつつ執務体制を確保するためには管理職員の適切なマネジメントが不可欠であることも踏まえながら、内閣人事局と連携し、テレワークやフレックスタイムの運用上のポイントを整理するなどの取組を進める 【令和5年度中に実施】</p>	<p>内閣人事局と連携し、テレワークガイドライン及びQ&Aを策定し、発出に向けた調整・準備を進めている</p> <p>内閣人事局及びデジタル庁と連携し、各府省における状況や具体的なニーズ等を把握しながら、勤務時間管理システムの府省共通化に向けた論点整理を進めている</p> <p>内閣人事局と連携し、上記テレワークガイドライン及びQ&Aの他、フレックスタイム制Q&Aを策定し、発出に向けた調整・準備を進めている</p>

Ⅲ 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

【1 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組（4／5）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況
<p>(2) 仕事と生活の両立支援</p>	<p>現行の国家公務員制度では、子の看護休暇の対象となるこどもの年齢が「小学校就学前」まで、残業免除の対象となるこどもの年齢が「3歳になるまで」と、現行の民間労働法制と同様の取扱いとされている</p>	<p>各府省等からの要望や、令和5年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」における「子ども・子育て支援加速化プラン」の具体的な政策等を踏まえ、両立支援制度の整備・周知等に取り組む 【令和6年に方針決定】</p> <p>※「こども未来戦略方針」（令和5年6月閣議決定）における「子ども・子育て支援加速化プラン」の具体的政策として、残業免除・子の看護休暇の対象となるこどもの年齢の引上げの検討などが示されている</p>	<p>「こども未来戦略方針」の具体化が進められ、「こども未来戦略」（令和5年12月閣議決定）が策定されており、左記の状況や当該閣議決定の内容も踏まえ、両立支援制度の整備・周知等に向けて検討を進めている</p> <p>※「こども未来戦略方針」（令和5年6月閣議決定）及び「こども未来戦略」（令和5年12月閣議決定）においては、「子ども・子育て支援加速化プラン」の具体的政策として、残業免除・子の看護休暇の対象となるこどもの年齢の引上げなどが示されている</p>

Ⅲ 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

【1 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組（5／5）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況
<p>(3) 職員の選択を後押しする給与制度上の措置</p>	<p>※ 令和4年給与報告において、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」とし、令和6年にその時点で必要な施策を講ずることを表明</p> <ul style="list-style-type: none"> - 公務において配偶者に係る扶養手当を受給する職員、民間において配偶者に対し家族手当を支給する事業所はいずれも割合が減少傾向 - 新幹線通勤・単身赴任に対する手当は、「異動」による場合が対象で「採用」による場合は原則不支給 - 新幹線通勤に対する手当については特急料金の1/2を支給し、上限は月2万円。近年、「異動」に伴う新幹線通勤ニーズが上昇 	<p>働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を給与制度上も後押しする。具体的には、以下の内容について必要な措置を講ずるため検討を進める</p> <p>【令和6年に措置】</p> <p>(措置の骨格)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 扶養手当の見直し - 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲) - 新幹線通勤に係る手当額の見直し(再掲) 	<p>令和6年の給与勧告を念頭に、各府省・職員団体等の関係者の意見を聞くとともに、民間企業や各府省の状況把握に向けた準備を進めるなど、各措置事項の具体化に向けた作業に取り組んでいる</p>
<p>(4) テレワーク関連手当の新設</p>	<p>テレワークの普及に伴い、職員の経済的負担が発生</p>	<p>テレワーク中心の働き方をとする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、「在宅勤務等手当」を新設する</p> <p>【令和6年4月施行を勧告】</p>	<p>令和5年11月、改正給与法が公布され、令和6年1月、在宅勤務等手当に関する人事院規則等の制定・改正を公布・通知した</p> <p>(令和6年4月施行)</p>

Ⅲ 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

【2 職員のWell-beingの土台づくりに資する取組（1 / 4）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況
<p>(1) 超過勤務の縮減 — 負のイメージの払拭に向けて</p> <p>i) 各府省における業務の削減・合理化の推進</p> <p>ii) 客観的把握に基づく勤務時間管理等についての指導・助言</p>	<p>総裁が各府省の事務次官等を直接訪問し超過勤務の縮減に向けた取組について協力を依頼してきたほか、担当部局が管理職員のマネジメントに関する助言等を実施</p> <p>令和4年4月に新設した勤務時間調査・指導室において、各府省を直接訪問して勤務時間の管理等に関する調査を実施し、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理等について指導</p> <p>令和4年度の調査では、超過勤務手当の追給等がなされた事例があったほか、他律部署・特例業務の範囲が必要最小限のものとなるよう指導するなどした</p>	<p>様々な機会を捉えて各府省に対して、組織全体としての業務の削減・合理化に積極的に取り組むよう求めている。また、管理職員のマネジメントの強化、部下職員の業務の適正な管理、職員の勤務時間の適正な把握・管理等の取組を求めている</p> <p>【随時実施】</p> <p>令和5年度は、令和4年度に調査を実施していない機関を含む本府省の約20機関を調査するとともに、勤務時間調査・指導室が地方の官署を直接訪問する形式の調査を新たに実施</p> <p>【随時実施】</p> <p>同室の体制強化を図りながら、調査・指導を更に充実させていく</p> <p>【令和6年度以降実施】</p>	<p>(i) ・ (ii) 共通</p> <p>勤務時間調査・指導室において、令和6年1月末時点で、本府省の18機関及び地方の5官署を直接訪問して、勤務時間の管理等に関する調査を実施し、超過勤務時間の適正な管理等について指導している</p> <p>また、同調査や各府省に対するヒアリングの機会を通じて、業務の削減・合理化に取り組むよう求めるとともに、管理職員のマネジメントに関する助言等を実施している</p>

Ⅲ 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

【2 職員のWell-beingの土台づくりに資する取組（2／4）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況
<p>(1) 超過勤務の縮減 — 負のイメージの払拭に向けて ※ 前頁からの続き</p> <p>iii) 国会対応業務の改善</p> <p>iv) 業務量に応じた定員・人員の確保、人事・給与関係業務の改善</p>	<p>他律部署において、国会対応業務により超過勤務の上限を超えた職員の割合が最も多い状況（令和3年度） 各府省アンケートを実施し、令和5年3月に結果を公表するとともに、関係各方面に協力を依頼 令和5年6月、衆議院議院運営委員会理事会において、質問通告に関する申合せがなされた国会対応業務の改善に向けて、行政部内にも課題がある</p> <p>各府省アンケートを実施し、令和5年4月に結果を公表するとともに、総裁が国家公務員制度担当大臣に協力を依頼</p>	<p>各府省に対して国会答弁作成業務の改善に取り組むよう求めるとともに、行政部内を超えた取組が必要なものについては、引き続き国会を始めとする関係各方面の理解と協力を求めていく【随時実施】</p> <p>業務量に応じた柔軟な人員配置や必要な人員の確保に努めることなどについて、各府省に取組を求めていく 人事・給与関係業務については、各府省の改善要望を踏まえ、関係機関とも協力しながら、改善に向けて必要な取組を行っていく【随時実施】</p>	<p>(iii)・iv) 共通</p> <p>国会対応業務による超過勤務縮減の観点から、総裁が衆議院・参議院の両院議長に説明したほか、関係各方面に理解と協力を求めてきている</p> <p>また、勤務時間調査・指導室が行う勤務時間の管理等に関する調査において、各府省に対して国会答弁作成業務の改善に取り組むよう求めている</p> <p>上記調査の際、必要に応じ、業務量に応じた人員配置について助言等を行っている（なお、超過勤務の縮減のための定員が、令和6年度に各府省に措置されることとなった） 人事・給与関係業務については、人事院と内閣人事局が行う各府省に対する調査等について、内容に重複が見られたものを合理化するなどの改善方針を決定した</p>

Ⅲ 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

【2 職員のWell-beingの土台づくりに資する取組（3／4）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況
<p>(2) 職員の健康増進 — 公務版の「健康経営」の推進等</p>	<p>令和5年2月から、各府省における健康管理体制の充実のための官民調査(Well-being調査)を実施中 これまでに、健康管理部門と健康管理医との連携がある官署は約半数にとどまるなど公務の健康管理体制の状況が判明</p> <p>公務における令和3年度の心の健康の問題による長期病休者数は、長期病休者数全体の7割超となっている</p> <p>人事院本院及び各地方事務局(所)において「こころの健康相談室」を運営しており、令和5年7月までに全ての窓口にオンライン相談を導入</p>	<p>公務の健康管理体制の状況の分析を行うとともに、民間の健康経営の取組状況の調査を進め、公務職場における健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けて検討を進める</p> <p>【令和5年度中に実施する調査を踏まえ、令和6年度以降施策を逐次検討・実施】</p> <p>職員のメンタルヘルスに関して、ストレスチェック制度の更なる活用や職場環境改善の取組推進、「こころの健康相談室」のオンライン相談の活用、職場復帰支援策の充実等を通じて、1次予防(未然防止)、2次予防(早期発見・対処)、3次予防(職場復帰支援・再発防止)の取組を進める</p> <p>【随時実施、3次予防については令和6年度以降の新たな施策の検討を含め逐次実施】</p>	<p>公務の状況分析を踏まえ、民間企業等における健康経営等の取組状況についてヒアリングを実施。これらの結果を踏まえ、左記の検討を進めている</p> <p>メンタルヘルス対策の各取組について、オンライン相談の活用を周知するなど、一層推進している。3次予防については、長期病休者の職場復帰支援手法について検討している</p>

Ⅲ 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

【2 職員のWell-beingの土台づくりに資する取組（4／4）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況
<p>(3) ゼロ・ハラスメントに向けた取組</p>	<p>セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメントについては、人事院規則において、研修の実施や苦情相談への対応等を規定</p> <p>令和4年度に人事院が受け付けた苦情相談のうち、ハラスメント関係は全体の事案数の34.8%で最多</p> <p>令和4年12月から令和5年1月にかけて各府省のハラスメント相談対応担当者を対象とするアンケート調査を実施。回答結果（回答者約9,000人）から、約8割の担当者は相談を受けておらず、また、相談を受けた担当者からは、専門的な参考意見を得るための外部窓口や研修の充実等を望んでいる、などの状況がみられた</p>	<p>本府省及び地方機関の課長級以上の職員等を対象に実施する研修において、ハラスメント防止対策における自身の役割の重要性の理解促進を図っていく</p> <p>【令和5年度中に実施】</p> <p>左記のアンケート調査結果の分析を踏まえ、有識者への意見聴取を行いつつ、相談担当者のニーズに応じた研修の充実や相談担当者のサポート体制整備等の取組を進める</p> <p>【令和5年度中に有識者ヒアリングを実施、令和6年度にかけて施策を逐次実施】</p>	<p>ハラスメント防止対策において、組織マネジメントの観点から幹部・管理職員自らが担う役割についての意識向上を促すことを目的とした研修（講義+グループワーク）を令和5年11月～令和6年2月にかけて実施している</p> <p>相談窓口体制整備の検討のため、職員を対象とした「ハラスメント相談に係るアンケート調査」を実施した</p> <p>相談担当者へのサポート体制として、担当者向け相談窓口設置に向けて検討を進めている</p> <p>また、新任相談担当者向けのマニュアルを作成し、今年度配布を予定している</p>

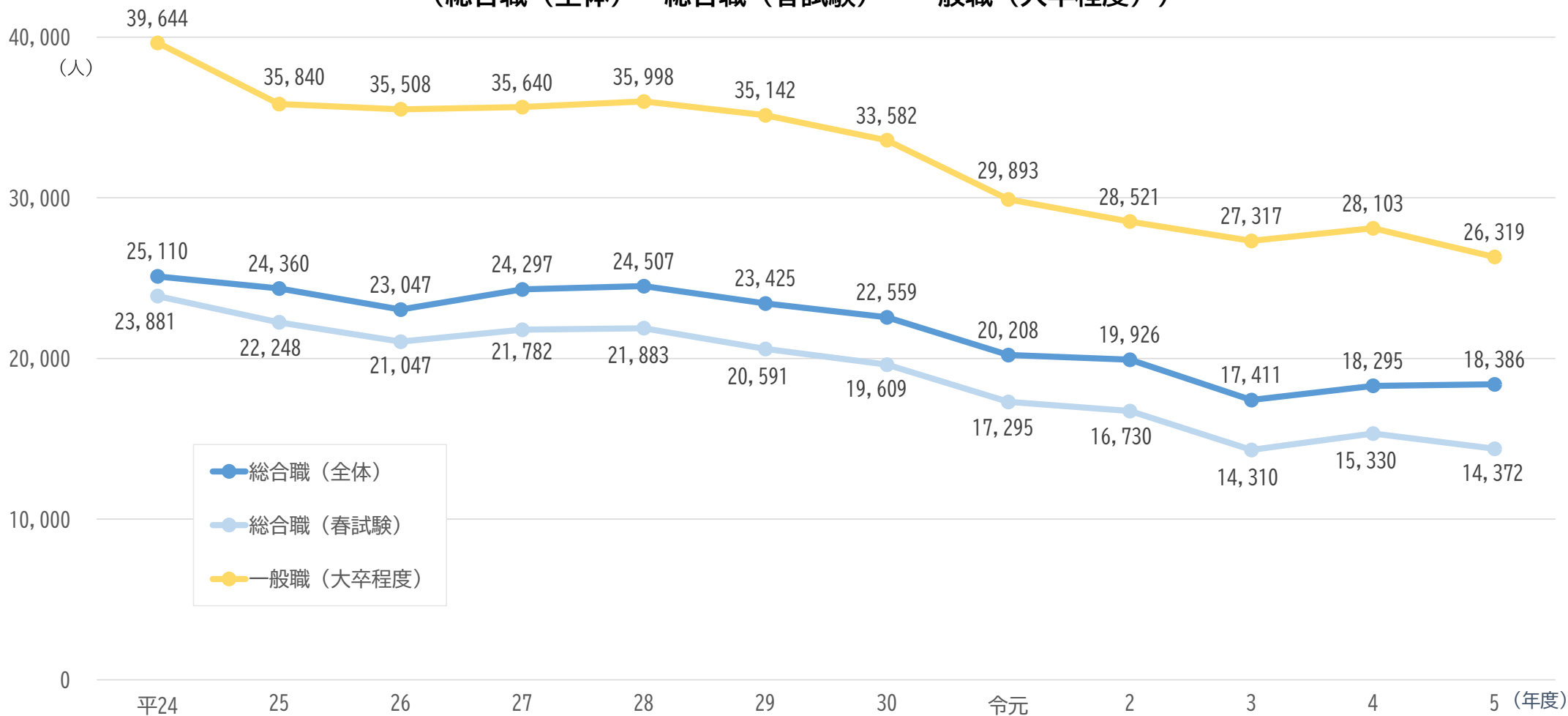
【参考】 その他の事項

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
<p>(1)ライン職とは別に専門性を重視したスペシャリストとして育成し、次官級まで到達できるキャリアパスを導入</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・専門分野によっては、スペシャリストが就くことを前提とした幹部ポストとして、医務技監(厚生労働省)、デジタル監(デジタル庁(特別職))、原子力規制技監(原子力規制庁)等が存在 ・ライン職とは別の高度の専門能力を持つスペシャリストに対し適用される専門スタッフ職俸給表において、設置される官職の職務の重要度や困難度を踏まえ、1級(課長補佐級程度の処遇)～4級(部長級程度の処遇)まで措置 <p>※ポストの整備は政府の対応</p>	<p>各府省における幹部ポストや専門スタッフ職といったキャリアパスを踏まえた高度の専門能力を持つスペシャリストが到達できるポスト整備が効果的なものとなるよう、給与等の処遇の在り方に関し相談に応じる等の支援を行う</p>
<p>(2)外国の優秀な人材を採用するために国籍条項の対象外となる分野について検討</p>	<p>※内閣法制局の見解により、公権力の行使又は国家意思の形成への参画に携わる公務員となるためには、日本国籍を要するとされている</p>	<p>(公権力の行使等を伴わないものとして、外国の優秀な人材の知見を活用するために、審議会等において有識者として意見を求めるなどの例がある)</p>

< 参考資料 >

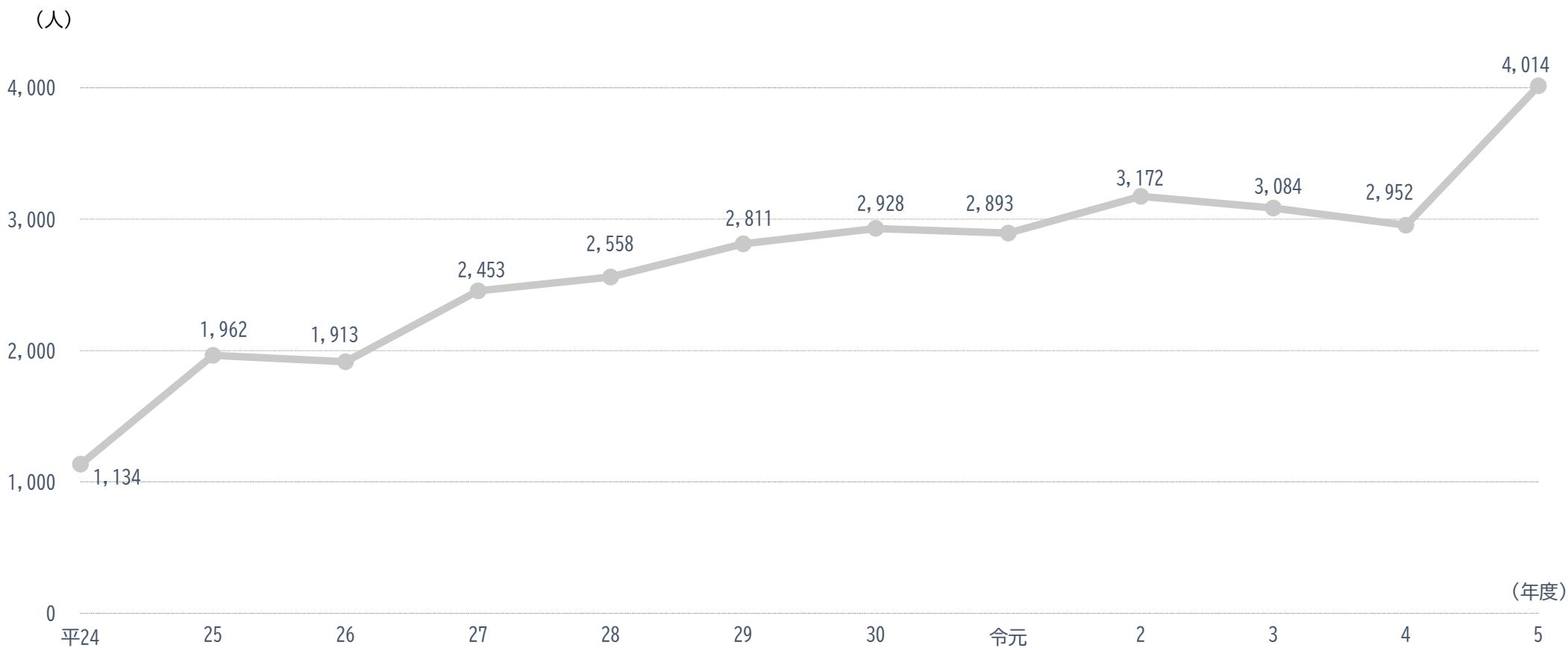
工程表施策の関連データ

国家公務員採用試験申込者数の推移
 （総合職（全体）・総合職（春試験）・一般職（大卒程度））



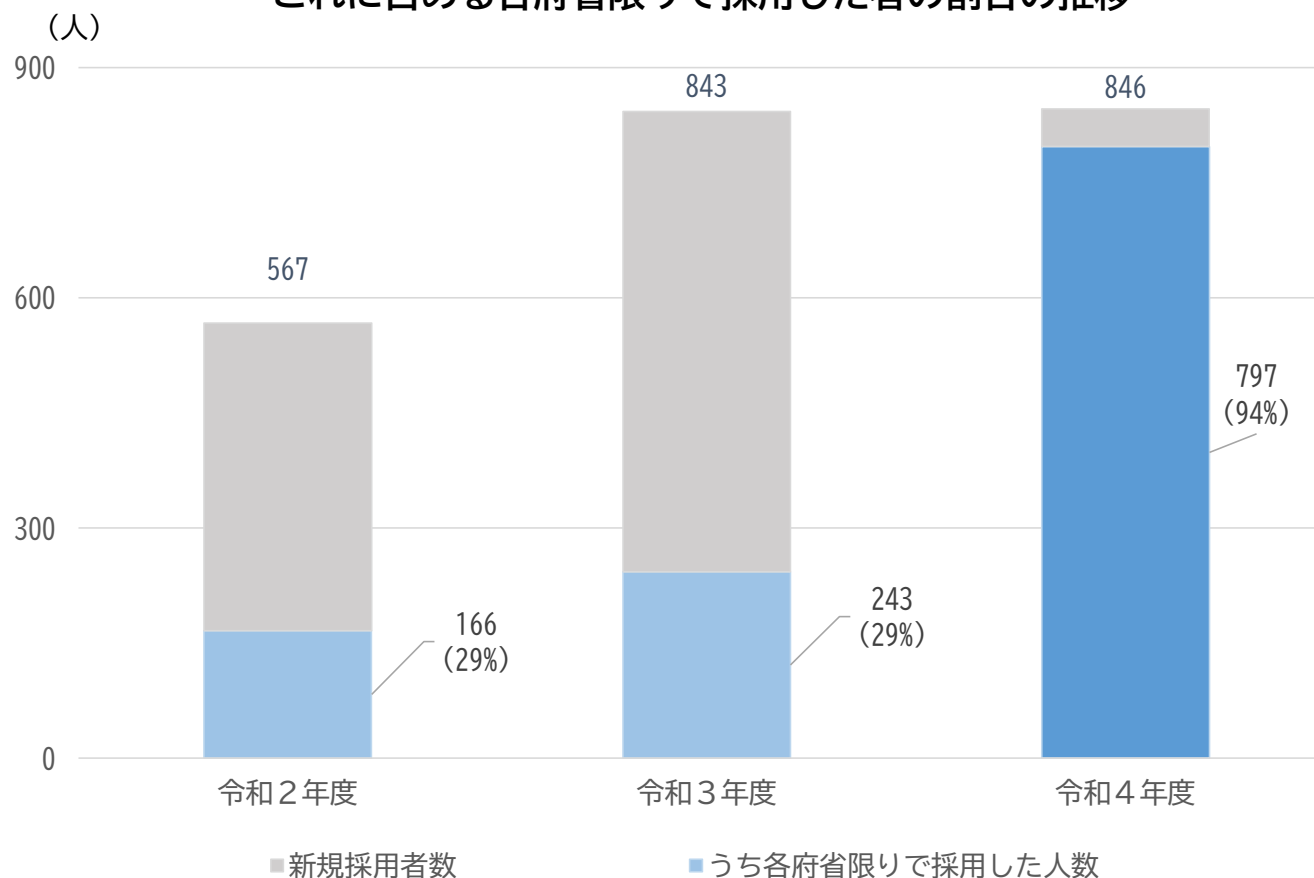
（人事院「国家公務員採用試験実施状況」（報道発表）より作成）

総合職試験（大卒程度試験）「教養区分」申込者数の推移



(人事院「国家公務員採用試験実施状況」(報道発表)より作成)

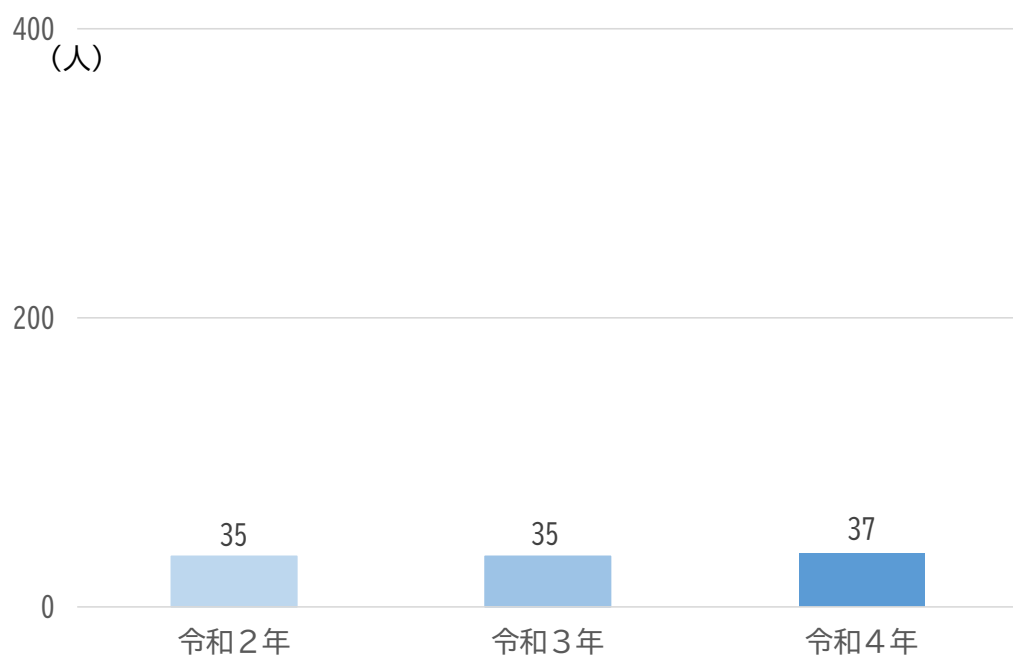
任期付職員法に基づく新規採用者数及び
 これに占める各府省限りで採用した者の割合の推移



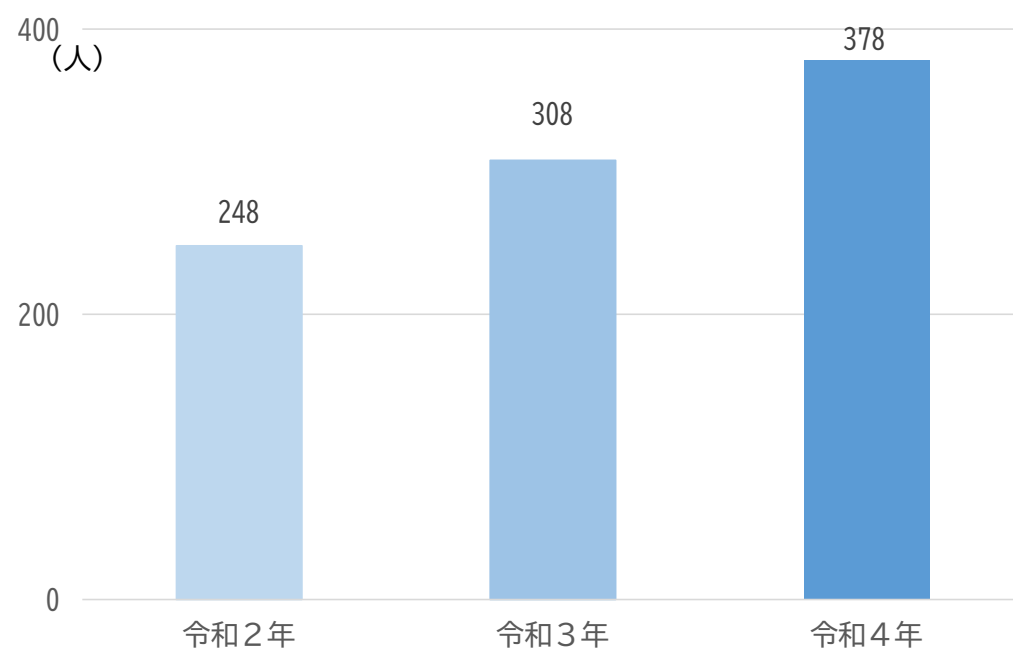
※ 任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大は令和3年11月に施行したため、1年間を通じた施策の効果は令和4年度以降から現れている

(人事院「年次報告書」等より作成)

官民交流法に基づく新規交流派遣者数の推移

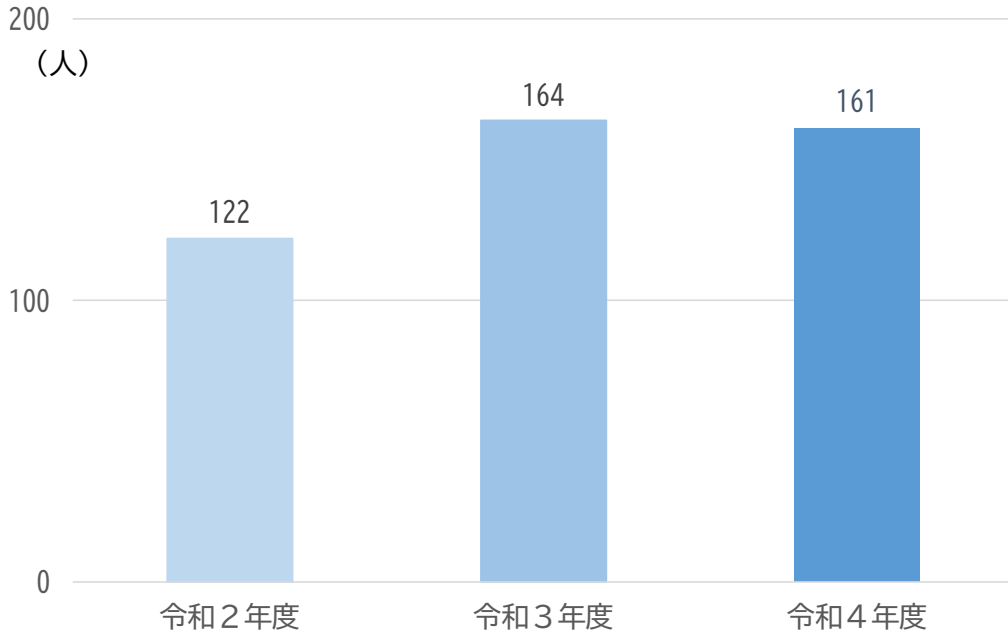


官民交流法に基づく新規交流採用者数の推移

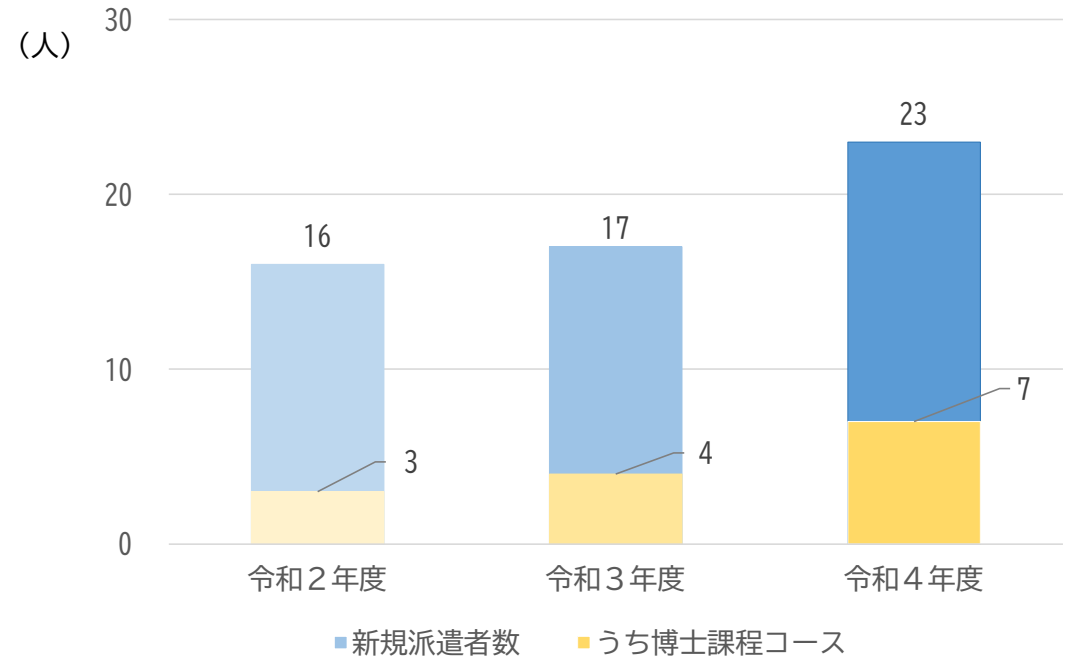


（人事院「官民人事交流に関する年次報告」より作成）

行政官長期在外研究員派遣者数の推移

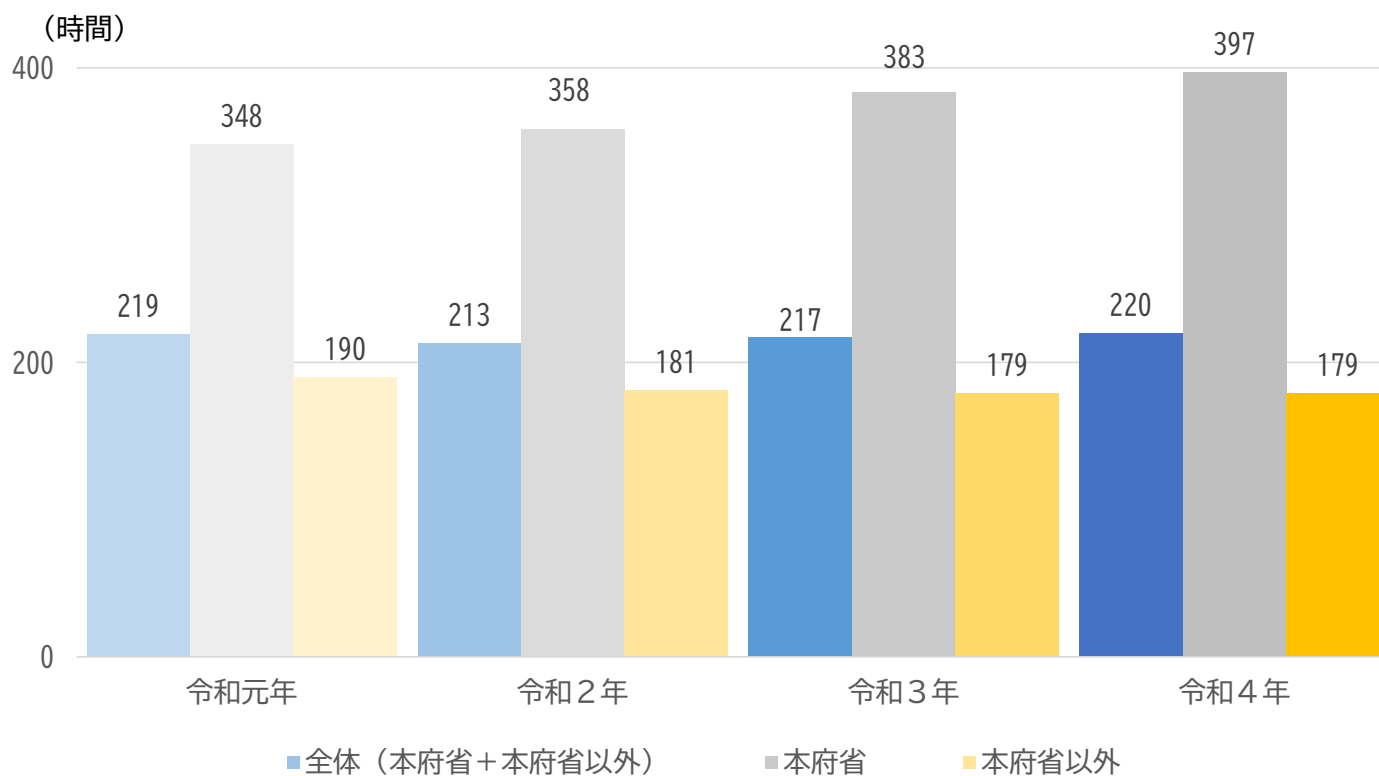


行政官国内研究員派遣者数の推移

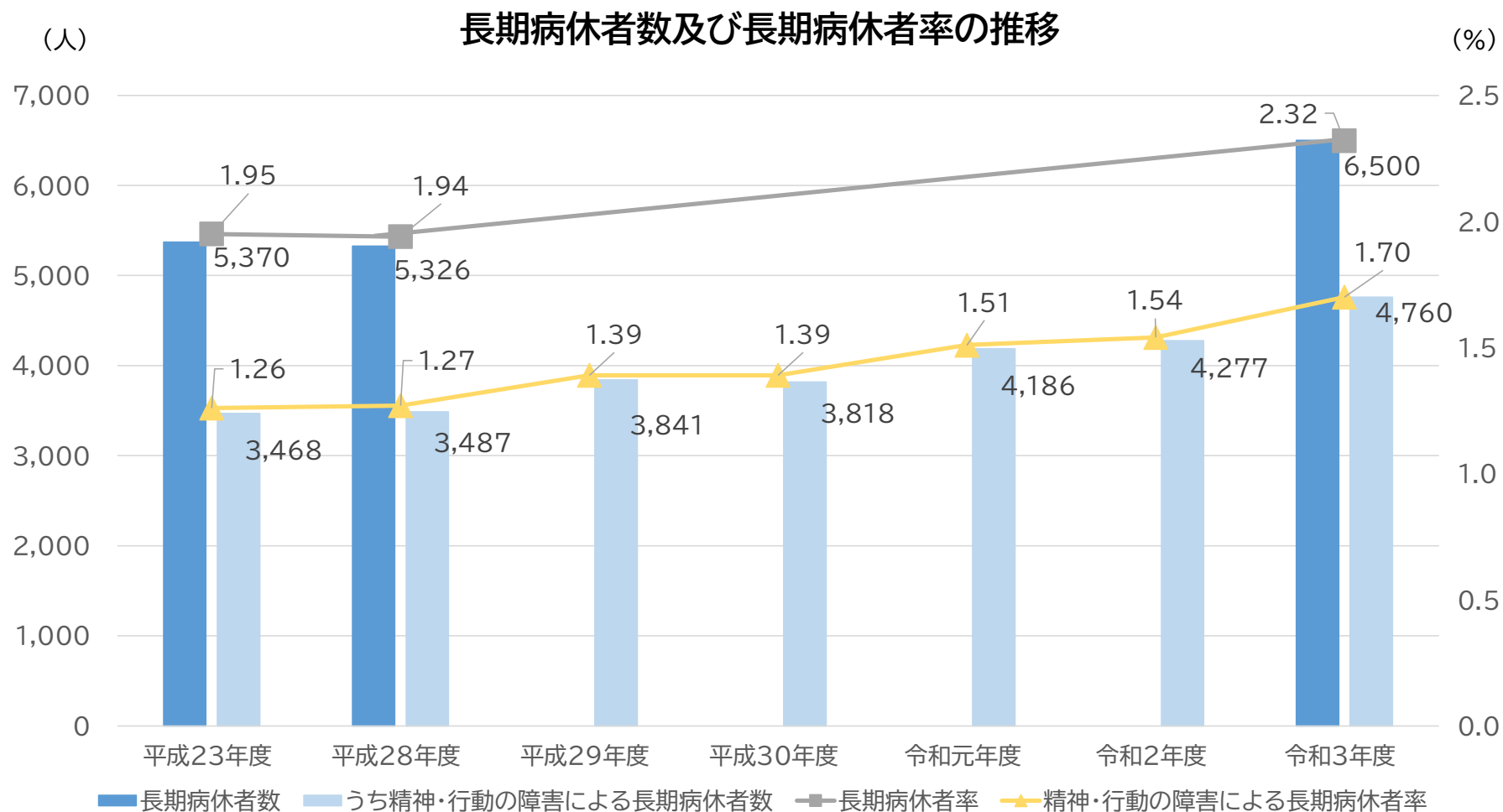


(人事院「年次報告書」等より作成)

平均年間超過勤務時間数（全府省）の推移



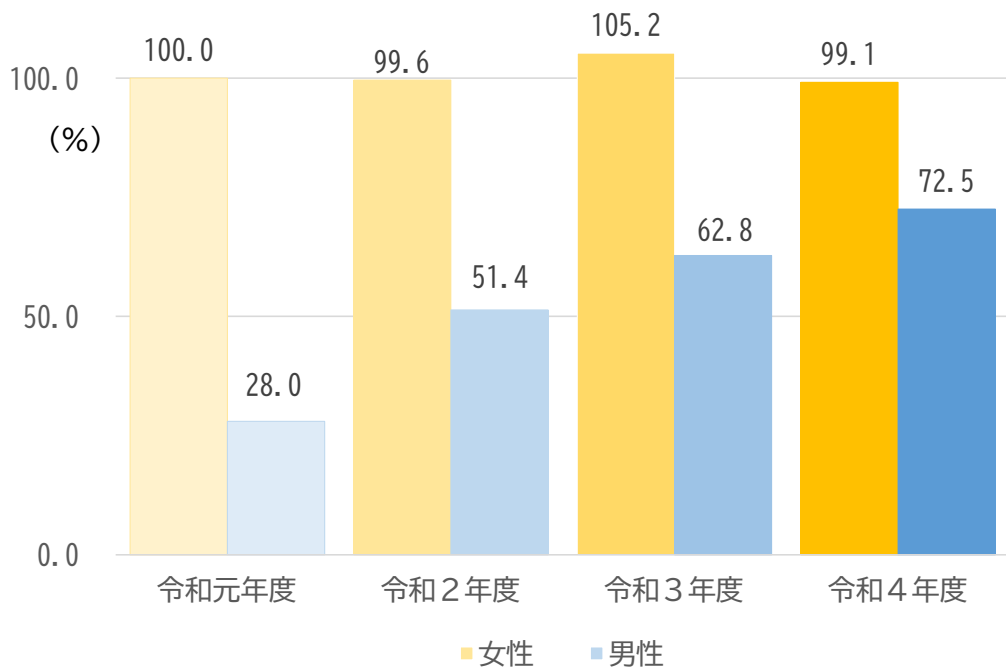
（人事院「国家公務員給与等実態調査」より作成）



※ 長期病休者とは、引き続いて1月以上の期間、疾病のため勤務していない者をいう。

（人事院「国家公務員長期病休者実態調査」（昭和56年以降5年に一度実施）及び「精神及び行動の障害による長期病休者数調査」（平成24年度以降、「国家公務員長期病休者実態調査」を実施しない年度に実施）より作成）

男女別の育児休業取得率の推移

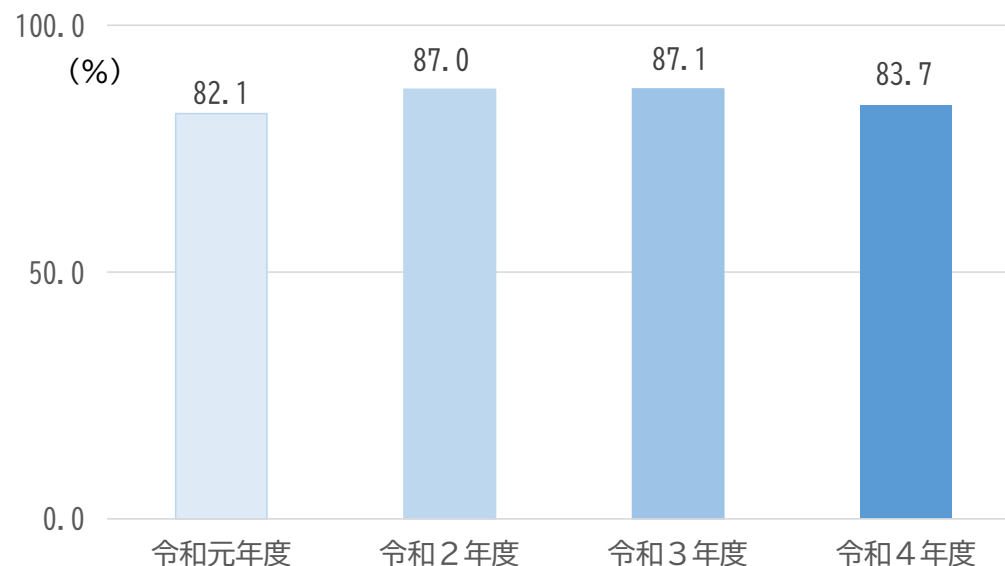


※ 本グラフは一般職の国家公務員の育児休業取得状況を示すもの

※ 「育児休業取得率」は、

- 令和3年度以降は当該年度中に子が生まれた職員（育児休業の対象職員に限る）の数に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数の割合
- 令和2年度以前は、当該年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数の割合

配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上使用した職員割合の推移



※ 「配偶者出産休暇」は、妻の出産に伴う入退院の付添い等を行うために2日の範囲内で与えられる特別休暇（行政執行法人にあっては、これに準ずる休暇）

「育児参加のための休暇」は、妻の産前産後期間（令和4年10月1日以降は、産前期間から出産日以後1年の期間）中に、その出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために5日の範囲内で与えられる特別休暇（行政執行法人にあっては、これに準ずる休暇）

（人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」より作成）

人事行政諮問会議について

1. 会議開催状況（前回の参与会以降に開催した会議の状況）

第2回 令和5年10月30日

- 第1回会議の振り返り及び課題の整理案について
- 国家公務員の在り方及び国家公務員に対する規律

第3回 令和5年12月5日

- 処遇も含めた、戦略的人材確保の在り方

第4回 令和5年12月19日

- 多様な属性の職員が生き生きと働き続けられる環境整備の在り方

第5回 令和6年1月23日

- エンゲージメント向上につながる評価・育成の在り方

第6回 令和6年2月28日(予定)

- 各府省・職員団体等へのヒアリング

2. 設置の趣旨等

デジタル化が進展し、人材戦略の重要性が増大する新たな時代を見据えて、公務の在るべき姿、求められる人材像、国家公務員に求められる行動規範、その他現代化のための論点を明らかにするとともに、優秀な人材を公務に誘致する上で不可欠である人材マネジメントのグランドデザインを構築することが急務となっている。

この課題認識の下、公務員人事管理の在り方について聖域を設けることなく骨太かつ課題横断的な議論を行うため、各界有識者による会議を設置。令和6年秋を目途に最終提言を得ることとしている。

※上記について、令和5年公務員人事管理に関する報告において記載

3. 委員

荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
小林 洋子	国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構(JAXA)監事等
峰岸 真澄	株式会社リクルートホールディングス代表取締役会長兼取締役会議長
宮島 香澄	日本テレビ放送網株式会社報道局解説委員
森田 朗(座長)	東京大学名誉教授

以 上

人事院のミッション・ビジョン・バリュー(MVV)

Mission

公務員を元気に 国民を幸せに

私たち人事院は、国家公務員が働きがいを持って、いきいきと仕事ができる環境を創り出します。これを通じて、行政サービスの向上を実現し、国民の幸せを目指します。

Vision

多様な才能が集い磨きあう 活気ある公務へ

多様な人材と才能が集まり、能力を発揮し磨きあう職場—それは、新たな課題に立ち向かうことができる、活力と創造性の溢れる職場です。

私たち人事院は、皆が働きたいと思う、そんな公務を創り上げていきます。

Value

自由に異見を

自由に自らの意見を述べ、異なる意見にも耳を傾けます。よりよい施策に向けて柔軟に発想します。

ユーザー視点で

国民を常に意識し、国家公務員一人一人をはじめユーザーの立場で施策を考えます。

まなざし広く

国内外の様々な場所で様々な仕事をする国家公務員の実情を知り、施策に活かします。

プロフェッショナルとして

常に自己研鑽し確かな知の蓄積を背景に、誠実・公平・客観的に施策を考え、責任を持って判断します。

失敗恐れず積極果敢に

困難な課題にも挑戦します。変化を恐れず自ら積極的に行動を起こします。

