

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

課題と対応

課題認識

主な対応

1
人材の確保
(7, 21ページ参照)

- 採用試験を通じた新規卒者等の確保・育成だけでなく、民間企業等での多様な経験や高度な専門性を有する人材の誘致・確保が不可欠
- そのために、採用手法、人材育成、給与等の在り方について一体的な取組を推進していく必要

- ✓ 民間人材の積極的誘致（経験者採用・官民人事交流の促進、オンボーディング研修の拡充）
- ✓ 採用試験の実施方法の見直し
- ✓ 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

など

2
個々の成長と組織パフォーマンス向上
(11, 17, 21ページ参照)

- 個々の職員の成長意欲を高め組織全体のパフォーマンスを向上等していくために、職員一人一人が目指すキャリアの明確化が重要であり、その職員の成長を支援する幹部職員・管理職員のマネジメント力向上も不可欠
- 職員の育成に向けては、職員の主体的な学びの支援や、能力・実績に基づく登用等の推進も重要

- ✓ キャリア支援研修を始めとするキャリア支援の取組の推進
- ✓ 人事評価の活用による人材登用やメリハリある給与処遇の実現
- ✓ 役割・活躍に応じた処遇や人事配置の円滑化に資する給与上の取組

など

3
勤務環境の整備
(13, 21ページ参照)

- 職員のやりがいや公務職場の魅力を向上させるために、職員の事情を尊重した働き方を可能とする人事・給与制度の整備や、より柔軟な働き方を推進する取組等が必要
- 超過勤務の縮減等、Well-beingの土台となる職場環境整備も急務

- ✓ フレックスタイム制等の見直し、勤務間のインターバル確保、テレワークガイドライン策定、仕事と生活の両立支援
- ✓ 超過勤務の縮減、職員の健康増進、ゼロ・ハラスメントへの取組
- ✓ テレワーク関連手当の新設

など