

公務志望者の減少



人材確保は危機的状況



若年層職員の離職増加

2・3は、本府省を中心に政策の企画や立案、高度な調整等を担っている職員を優先的な対象として検討

1. 「行動規範」の明確化

禁止事項ではない、主体的・意欲的に働くための「行動規範」を明確化

2. 職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底

- ✓ 職務内容や必要なスキルの明確化
- ✓ 職務に応じた報酬水準の設定
- ✓ 年功的処遇からの脱却

3. 自律的なキャリア開発と成長支援

- ✓ 納得性のある人事評価と適切なフィードバックによる育成
- ✓ 職員が希望する仕事への挑戦を可能に

魅力ある勤務環境の整備

採用手法の改善

※ 各府省のニーズを踏まえて、順次、柔軟に施策を導入

人材の価値を最大限に引き出し、組織パフォーマンスを最大化
世界最高水準の行政サービスを提供

国家公務員の
人材確保は
危機的な状況

● 採用試験申込者数の減少

10年前と比べ、総合職試験・一般職試験いずれも 約3割減

● 若年層職員の離職の増大

近年、総合職試験採用者が毎年100人以上離職

主な背景

- ✓ 生産年齢人口の減少
- ✓ 勤務環境・処遇面での魅力の低下
- ✓ 不祥事を契機とする公務への不信感の高まり
- ✓ 若年層のキャリア意識の変化

▶ 人材確保の危機的な状況に、対症療法的な方策では対応不可能

これからの公務員人事管理が取るべき対応 ※ 各府省のニーズを踏まえて、順次、柔軟に施策を導入

- 1 国家公務員に求められる行動を「行動規範」として明確化
 - ✓ 禁止事項ではない、主体的・意欲的に働くための「行動規範」を明確化
- 2 職務をベースとした人事制度・運用に基づくマネジメントと報酬水準
 - ✓ 職務内容や必要なスキルを明確化し、職務に応じた報酬水準を設定
 - ✓ 在職年数に基づく年功的処遇を脱却し、能力・実績主義を徹底
 - ✓ 管理職員のマネジメントスキルの向上
- 3 自律的なキャリア開発と成長支援
 - ✓ 納得性のある人事評価と適切なフィードバックによる育成
 - ✓ 公務内での公募活性化など、職員が希望する仕事への挑戦を可能に
 - ✓ 主体的な学びを支援
- 4 魅力ある勤務環境
 - ✓ 業務効率化や業務量に応じた人員配置による長時間労働の改善
 - ✓ 限られた定員の下、採用困難化などでその充足も困難となる中、ワークライフバランスを確保できる体制の拡充
 - ✓ 時間と場所にとらわれない働き方や、ハラスメント根絶によるWell-beingの実現
- 5 採用試験の設計を始めとした採用手法
 - ✓ 採用者数が増加している総合職試験(教養区分)の受験機会拡大など志望者・各府省とも活用しやすい試験の早急な検討

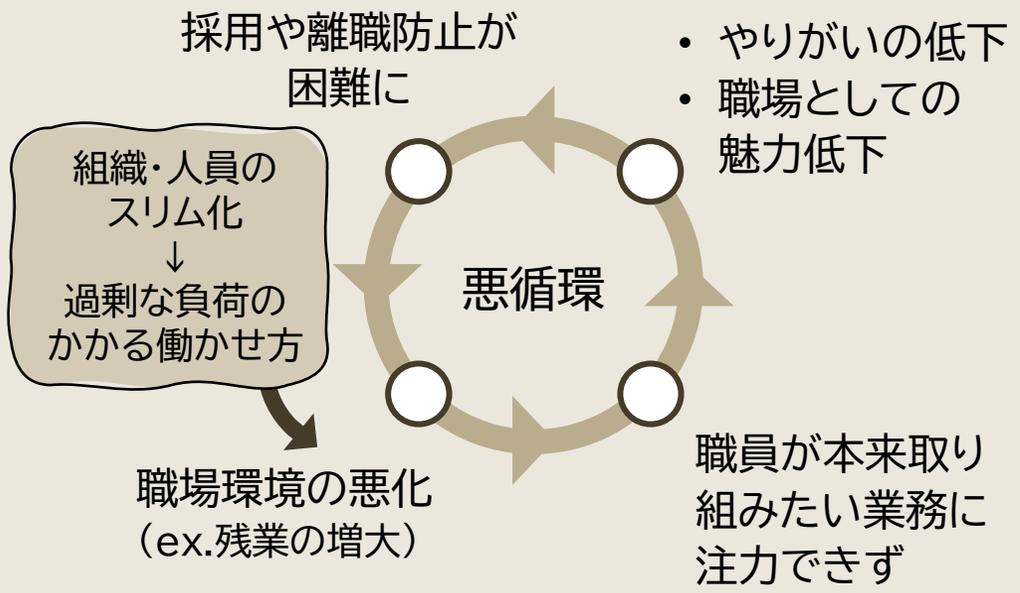
現状

- ✓ 職員に負荷をかけ、少ないコストで組織を運営し、行政サービスを提供

今後

- ✓ 職員を価値創造の源泉と捉え、投資
- ✓ 組織パフォーマンスを向上させ、国民に世界最高水準の行政サービスを提供

人材確保の悪循環に陥っている



人材確保の好循環を生み出す

