

第1編

人事行政

第1部

人事行政この1年の主な動き

社会経済情勢や国際情勢が激変する中で、行政には、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重要な役割を担うことが求められている。国家公務員への国民の期待は非常に大きく、人事院はこれまで以上に、行政を担う公務組織の各層において、有為な人材を誘致し、育成する取組を進める必要がある。

このような重大な使命を果たすため、令和5年の公務員人事管理に関する報告において示された具体的な課題（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、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、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）に対して重層的に取組を進めており、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、有識者による人事行政諮問会議を開催し、聖域なく課題横断的に議論を行っている。以下では、人事院がこの1年に取り組んできた主な施策の動きについて紹介する。

なお、人事院は、かねてより人事院の組織の使命やあるべき姿、人事院職員が働く上での拠り所となる価値観、すなわち、ミッション・ビジョン・バリュー（MVV）について、人事院職員の間で検討を重ね、人事院以外の方々からの助言等もいただき、令和6年1月に人事院MVVを策定した。現在、人事院職員一人一人がこのMVVを心に留め、日々の業務に取り組むとともに、公務の人材マネジメントについて、新たな時代を見据え、これまでの延長線上の対応ではない、抜本的なアップグレードに挑戦しているところである。

I 職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される公務を目指して

第1章 公務員人事管理における主な課題の取組状況

第1節 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

- 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、確保するため、実務の中核を担う人材の積極的誘致に向けた取組、官民人事交流の促進のための発信強化、公務組織への円滑な適応支援（オンボーディング）の充実のための取組を進めた。
- 国家公務員の志望者の減少が続く中、「一般職試験（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」の検討等、令和4年度から取り組んでいる採用試験の改革を引き続き進めた。
- 優秀な人材確保に資する採用戦略の検討を行うため、令和5年12月から令和6年3月にかけて、有識者との意見交換を実施した。
- 優秀な人材確保に資する処遇を実現するため、給与制度見直しに向けて取組を進めた。

1 民間と公務の知の融合の推進

(1) 実務の中核を担う人材の積極的誘致

経験者採用試験では従来、府省合同の試験は主に総合職試験（大卒程度試験）採用者等が従事する政策の企画立案等を担う係長級の職員として採用するための試験のみ実施してきた。しかし、各府省における係長級の層の職員が少なくなっていること及びその候補となる若年層職員の離職者数が増加していることを踏まえ新たに、主に一般職試験（大卒程度試験）採用者等が従事する政策・事業の実施等を担う係長級の職員として民間人材等を採用するための府省合同の試験を創設することを念頭に、各府省に対し、当該試験新設のニーズ等の意見聴取を実施した。また、総務省の要望を踏まえて総務省経験者採用試験（係長級（事務））を令和6年度に実施することなどを内容とする人事院公示の改正を行った。

(2) 官民人事交流の促進のための発信強化

官民人事交流を更に促進する観点から、官民の人事交流を経験した者及び人事担当者等から意見を聴取するとともに、アンケートを行った。この取組を通じて、官民人事交流を経験した者の成長、交流者を受け入れる職場や復帰後の職場にもたらされる好影響等、官民人事交流を通じて得られる効果や魅力等を把握し、意見聴取の記事やアンケートの結果を官民双方に向けて発信した。このほか、民間情報発信サイトに官民人事交流のバナー広告を掲載するとともに、同サイトの公式メールマガジンで配信するなど、情報発信の強化を図った。

(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

今後ますます民間人材等の採用が増加していくことが見込まれる状況においては、各府省において採用者が職場や業務に早期に適応し、その能力や知見を存分に発揮できるようにするための体制づくりがより重要になる。そのため、各府省の本府省に採用された民間人材等を対象とした実務経験採用者研修の実施回数を毎年度1、2回程度から3回に増やしたほか、地方支分部局で採用された民間人材等のための研修を試行実施した。

さらに、各府省における取組を支援するため、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作成し、提供した。

2 採用試験の実施方法の見直し

国家公務員の志望者の減少が続く中、令和4年度から採用試験の改革に取り組んできており、必要な制度改正等を実施してきたところである。

改革を行った施策については採用試験の応募者数等を踏まえ効果を検証し、さらに、令和4年の公務員人事管理に関する報告で表明した採用試験改革のうち、「一般職試験（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」等についても、各府省の意見を聞きながら検討を進めた。

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) 優秀な人材確保に資する採用戦略の検討

公務における人材確保が危機的な状況にある中、優秀な新規学卒者や民間人材等を獲得するためには、戦略的な人材確保に向けた取組が一層求められている。今後の採用戦略の在り方について多角的な観点から意見を聴取するため、人事行政諮問会議（後記Ⅱ参照）の議論も踏まえつつ、令和5年12月から令和6年3月にかけて、学識経験者、民間企業の

採用担当者や実務研究者等、20名／社の有識者との意見交換を行った。今後、この意見交換の結果等を踏まえつつ、具体的な施策を検討していくこととしている。

(2) 人材確保を支える処遇の実現

人材確保に当たっては、処遇面の取組も不可欠であり、潜在的な公務志望者層の公務員給与に対する従来のイメージを変えていく必要がある。

人事院は、令和5年の公務員人事管理に関する報告において、新卒初任給の引上げ、若手・中堅優秀者の処遇引上げ、民間人材の採用時給与のベース引上げ、採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給等の措置を検討する方針を示し、令和6年の給与勧告を念頭に、各措置事項の具体化に向けた作業に取り組んでいる。

第2節 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

- 各職員が自身のキャリアを主体的に捉え、自律的に形成していけるようにする取組として、職員を対象としたキャリア支援研修を更に拡充することとした。また、各府省が職員のキャリア支援体制を確立できるよう、民間企業のキャリア形成支援の好事例集を作成し、提供した。
- 職員が自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを行っていくことができる環境を整備していくため、まずはその一環として、職員が利用できる研修や研修教材、関連制度などを内閣官房内閣人事局と協力して整理・一覧化した。
- 兼業の在り方について検討を進めることとし、内閣官房内閣人事局と連携して各府省へのヒアリング等を実施した。
- 職員の役割・貢献にふさわしい処遇を確保するため、給与制度見直しに向けて取組を進めた。

1 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

(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

若手職員を中心に自身のキャリアに関して主体的・積極的な意識が強くなっている状況においては、これまでの組織主導の人材育成の強化だけではなく、職員個人の主体的な成長を促進するための取組が極めて重要になっている。こうした認識の下、人事院においても、各職員が自身のキャリアを主体的に捉え、自律的に形成していけるようにする取組として、20歳台や30歳台の職員を対象としたキャリア支援研修を更に拡充することとし、地方支分部局に勤務する職員を対象とした研修を新設した。また、キャリア形成支援に向けては、本人だけでなく、それを受け止める組織側においてもマネジメント層を中心にキャリアを支援する体制が必要である。そのため、各府省での支援体制の確立に向け、民間企業の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作成し、提供した。

(2) 「学びと仕事の好循環」の形成に向けた支援

職員個人ごとの成長を促進していくためには、職員が自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを行っていくことができる環境を整備していく必要もある。そのような認識

の下、まずはその環境づくりの一環として、内閣官房内閣人事局と協力しながら、職員が学びに利用できる研修や研修教材などを整理・一覧化し、各府省へ配布した。

(3) 兼業の在り方の検討

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、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検討を進めることとし、そのために必要となる現状の運用の把握を行うため、内閣官房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等を実施した。

2 個々の力を組織の力へつなげる取組

職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現

職員のモチベーション上昇と組織パフォーマンス向上のためには、役割や能力・実績等をより給与に反映し、組織への貢献にふさわしい処遇を確保することが必要である。また、全国各地での行政サービスを維持するため、勤務地を異にする人事配置の円滑化に資するよう給与上も取組が求められている。

人事院は、令和5年の公務員人事管理に関する報告において、役割・貢献に応じた処遇として、係長級から本府省課長補佐級までの俸給額の最低水準の引上げ、本府省課室長級の俸給体系の職責重視型への見直し、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等の措置を、円滑な配置への対応として、地域手当の大きくくり化、新幹線通勤に係る手当額見直し、定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大等の措置を、それぞれ検討する方針を示し、令和6年の給与勧告を念頭に各措置事項の具体化に向けた作業に取り組んでいる。

第3節 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

- フレックスタイム制の見直し、勤務間のインターバル確保に係る努力義務の導入、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、テレワークガイドラインの策定等、柔軟な働き方を実装するための制度改革等に取り組んだ。
- ワークスタイル・ライフスタイルが多様化する中で職員の選択を後押しするため、在宅勤務等手当を新設したほか、給与制度見直しに向けて取組を進めた。
- 勤務時間調査・指導室による調査等を通じて、超過勤務の縮減に向けた取組を行った。
- 職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、公務における健康管理体制の状況の分析や、民間における健康経営の取組状況等の調査を行った。
- ゼロ・ハラスメントを実現するとの目標を掲げ、幹部・管理職員ハラスメント防止研修の見直し等に取り組んだ。

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) 柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等

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」の最終報告（令和5年3月）を踏まえ、同年8月7日、後記第2章第2節1のとおり、フレックスタイム制の見直しに係る勧告を行った。あわせて、順次以下の措置を講じた。

ア フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の活用により、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を一般の職員にも拡大するための勤務時間法の改正が行われたことを受けて、具体的な基準及び手続の整備を行ったほか、職員が当日の勤務時間の変更を申告した場合において将来に向かっての勤務時間の割振りを変更すること及び期間業務職員について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した（令和7年4月1日施行）。

イ 勤務間のインターバルの確保に係る努力義務規定の導入

勤務間のインターバルの確保に係る各省各庁の長の努力義務規定を導入した（令和6年4月1日施行）。また、国家公務員の勤務間のインターバル確保状況の実態や課題の把握等をするための調査・研究事業に着手した。

ウ 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

業務の都合により7月から9月までの間の夏季休暇使用が困難な職員について、6月から10月までの間で使用できることとしたほか、交替制等勤務職員の年次休暇について、日単位及び時間単位に加え、15分単位でも使用できることとした（令和6年1月1日施行）。

エ テレワークガイドラインの策定

テレワークを公務職場に更に浸透・定着させていくため、内閣人事局と連携し、テレワークの適正かつ公平な運用を確保するための統一的な基準として、テレワークガイドラインを公表した（令和6年3月8日）。

そのほか、フレックスタイム制や勤務間のインターバル確保に関する周知広報資料の作成など、各府省において制度が円滑に実施できるよう支援を行った。

(2) 職員の選択を後押しする給与制度上の措置

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、給与制度においても職員の選択を後押しし、様々な形で活躍できるよう必要な措置を講じていくことが必要である。

人事院は、下記(3)のとおりテレワーク関連手当を新設したほか、令和5年の公務員人事管理に関する報告において、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、新幹線通勤に係る手当額見直し等の措置を検討する方針を示し、令和6年の給与勧告を念頭に、各措置事項の具体化に向けた作業に取り組んでいる。

(3) 在宅勤務等手当の新設

新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、官民間問わず在宅勤務等の柔軟な働き方が広がってきている中、給与制度についても、こうした社会及び公務の変化に対応し、職員の選択を後押しするよう取り組む必要がある。

人事院は、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員の光熱・水道費等の費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設することを、令和5年8月7日、国会及び内閣に対し、勧告を行った。

勧告に基づき同年11月に給与法が改正された（令和6年4月1日施行）。

2 職員のWell-beingの土台づくりに資する取組

(1) 超過勤務の縮減 — 負のイメージの払拭に向けて

超過勤務縮減の観点から、国会対応業務等の超過勤務への影響や業務量に応じた要員確保の状況等を把握するために、各府省に対して令和4年度に行ったアンケートの結果を踏まえ、関係各方面の御理解と御協力をお願いした。具体的には、国会対応業務に係る各府省アンケートの結果については、人事院総裁が令和5年4月に衆議院議長及び参議院議長を訪問して説明を行い、その後、衆議院議院運営委員会理事会においても説明を行った。また、業務量に応じた要員確保及び人事・給与関係業務に係る各府省アンケートの結果については、人事院総裁が同月に国家公務員制度担当大臣を訪問して、国会対応業務に係る各府省アンケートの結果とともに説明して御協力をお願いした。

なお、本件について、同年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。

また、勤務時間調査・指導室では、令和4年度から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、超過勤務縮減に向け、その基礎となる超過勤務時間の適正な管理やその他の指導・助言等を行っている。令和5年度は、同調査の場において客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理について指導を行ったほか、他律部署（他律的な業務の比重が高い部署）・特例業務（大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務）の範囲が必要最小限のものとなるよう指導を行った。

このほか、各府省における超過勤務制度の運用状況を聴取する機会を通じて、超過勤務の縮減に向けた取組について御協力をお願いした。

(2) 職員の健康増進 — 公務版の「健康経営」の推進等

職員のWell-beingを実現するためには、各自の健康増進が極めて重要であり、公務版の「健康経営」を追求していくことは喫緊の課題である。各府省においては、これまで以上に職員の健康管理施策を推進する必要があると、これを担う健康管理体制の充実が重要となることから、人事院では、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）を実施した。具体的には、各府省における、健康管理体制の実態等を調査したほか、そこから判明した公務の健康管理体制の状況を踏まえ、計12の民間企業及び地方自治体にヒアリングを実施して、今後の施策検討の参考となる民間における健康経営の取組状況等を調査した。

また、公務においては、心の健康の問題による長期病休者数が増加していることも踏まえ、心の健康の問題による長期病休者の再発防止に資する職場復帰支援手法の開発について、検討を始めた。

(3) ゼロ・ハラスメントに向けた取組

人事院は、令和5年の公務員人事管理に関する報告において、ゼロ・ハラスメントを実現するとの目標を掲げており、本年度から幹部・管理職員にハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図る研修を実施するとともに、実務担当者に必要な行動様式や問題解決のプロセスの理解促進を図る研修を実施した。

また、相談担当者をサポートするための専門家による相談窓口の試行やハラスメント相談に係るアンケート調査等を実施した。今後、この結果も踏まえて相談体制の整備に向けて必要な対応を検討していく。

第2章

給与及び勤務時間の改定についての勧告

第1節

適正な公務員給与の確保等

第1編

第1部

人事行政この1年の主な動き

- 令和5年8月7日、国会及び内閣に対し、国公法に定める情勢適応の原則に基づき、公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させるため（民間準拠）、月例給及び特別給を引き上げるとともに、在宅勤務等手当を新設すること等を内容とする報告及び勧告を行った。民間における大幅な賃上げを反映して、月例給は過去5年の平均と比べて約10倍のベースアップとなった。
- 内閣は人事院勧告どおり給与改定を行うこと等を閣議決定し、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」（令和5年法律第73号）が制定された。

1 給与に関する勧告・報告

令和5年8月7日、人事院は国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について、月例給及び特別給を引き上げること等を主な内容とする報告及び勧告を行った。

(1) 月例給

民間と公務の令和5年4月分給与を調査し、主な給与決定要素を同じくする者同士を比較した結果、国家公務員給与が民間給与を平均3,869円（0.96%）下回っていたことから、民間企業における初任給の動向や公務において人材確保が喫緊の課題であることを踏まえ、初任給を高卒12,000円、大卒11,000円引き上げるなど、初任給を始め若年層に重点を置きつつ、全職員について俸給表の引上げ改定を行った。

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円（約0.1%）。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以來33年ぶり。官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以來、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以來、26年ぶりの水準。

(2) 特別給

直近1年間（令和4年8月～令和5年7月）の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較した結果、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.40月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.09月分下回っていたことから、支給月数を0.10月分引き上げて4.50月分とし、引上げ分は民間の支給状況等を踏まえ、期末手当・勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分した。

(3) 在宅勤務等手当の新設等

前記第1章第3節1（3）のとおり、在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当（月額3,000円）を新設した。このほか、医師の初任給調整手当や委員、顧問、参与等の手当について所要の改定を行った。また、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を定めた非常勤職員の給与に関する指針に沿って適切な給与支給がなされるよう各府省を指導することとした。

2 給与勧告の取扱い等

給与関係閣僚会議において検討を行った後、令和5年10月20日、内閣は人事院勧告どおり給与改定を行うことを閣議決定した。国会での審議を経て、給与改定を行うための「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」（令和5年法律第73号）が同年11月17日に成立した。同法は同月24日に公布・施行され、俸給表、初任給調整手当及び委員、顧問、参与等に支給される手当に関する改定は同年4月1日に遡及して適用された（令和6年度以降の期末手当・勤勉手当に関する規定及び在宅勤務等手当に関する規定は令和6年4月1日施行）。

第2節 フレックスタイム制の見直し

- 令和5年8月7日、国会及び内閣に対し、フレックスタイム制の活用により、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を一般の職員にも設定することができるよう勧告を行った。政府は人事院勧告どおりフレックスタイム制の見直しを行うことを閣議決定し、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」（令和5年法律第73号）が制定された。

1 勤務時間に関する勧告

令和5年8月7日、人事院は国会及び内閣に対し、前記第1章第3節1（1）のとおり報告するとともに、勤務時間法を改正し、育児介護等職員に限り可能とされている、フレックスタイム制の活用により、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を、一般の職員にも拡大すること及びこの見直しを令和7年4月1日から実施することを勧告した。

2 勤務時間勧告の取扱い等

（1）勧告の取扱い

政府は、令和5年10月20日の閣議において、人事院勧告どおり、令和7年度からフレックスタイム制の見直しを行うことを決定した。これを受けて勤務時間法改正法案を含む「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案」が、同日に閣議決定され、第212回国会に提出された。同法律案は、国会での審議を経て、令和5年11月17日に可決・成立し、同月24日に公布された。フレックスタイム制の見直しに係る規定は、令和7年4月1日施行とされている。

（2）規則の改正等

人事院は、前記第1章第3節1（1）アのとおり、フレックスタイム制の勤務時間の割振りの基準等、勤務時間法改正法において規則に委任されている事項等の必要な事項を定めるため、規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）を改正する規則等を、令和6年3月29日に公布・発出した（令和7年4月1日施行）。

【コラム】グローバル社会における人事行政分野の取組

国内外の情勢変化が激しく、行政を取り巻く環境が複雑・高度化していく中、行政組織としてその時々的情勢に適切に対応していくためには、常に世界の動向に目を向け、新しい多様な考え方に触れ、柔軟に取り込んでいく国際性と開放性を持つ必要がある。

人事院では、人事行政分野において国際社会に貢献するとともに、我が国の公務員制度が直面する課題に関し、他国の経験や取組から示唆を得ることを目的として国際交流や国際協力事業を展開している。

日本と東南アジア諸国連合（ASEAN）との友好協力関係は、令和5年に50周年を迎えた。この間、人事院においても、ASEAN諸国における公正な公務員制度の構築に向けた各種の協力を行ってきた。加えて、グローバル化やデジタル化の進展により社会が一層複雑化する中であって、人事行政分野における国際的なネットワークをより強固なものとし、様々な活動を通じて互いに学び合うことが、時代環境に即した公務員人事管理を進めていく上でより重要となっている。

このような背景の下、人事院は、令和5年9月に「The Future of Civil Service」（公務の未来）をテーマとする国際シンポジウムを東京で開催した。同シンポジウムは、人事行政分野におけるASEAN諸国と日本、中国、韓国の三か国との地域協力枠組み（ASEAN+3公務協力会議）に、オーストラリアを加えて実施し、各国の代表者によるプレゼンテーションや意見交換を通して、各国が直面している数々の人事管理上の課題に対応するための専門的知見や好事例の共有を行った。

各国の発表からは、職員のエンゲージメント、Well-being、リーダーシップ開発、デジタル・トランスフォーメーション（DX）など共通のキーワードが挙げられた。また、参加者による議論は大別すると、①職員の意識・満足度の調査をいかに効果的に実施し、エンゲージメントの向上につなげていくか、②若者をいかにして公務に惹きつけ、定着させるか、の二点に集約され、活発な議論が行われた。

今回の国際シンポジウムを通じて、国境を越えたパートナーシップが、各国の課題解決と行政の質の向上に資することが強く示唆された。国際社会においては、ASEAN+3公務協力会議のほかにも経済協力開発機構（OECD）など人事行政分野における最先端の課題と取組を各国で共有し、議論する場がある。人事院としては、こうした枠組みを有効に活用し、各国の人事行政機関とも連携して、公務員制度の発展と改善に取り組んでいくこととしている。



【コラム】DXを通じた業務の見直し

人事院は、政府全体で推進している業務見直しの取組の一環として、人事院が所管する制度に関する知識（ナレッジ）を蓄積・活用するためのデータベースである国家公務員制度ナレッジベース（以下「SEDO」という。）を構築し、令和5年11月からは人事院本院と各府省本府省、令和6年4月からは人事院地方事務局（所）と各府省地方機関等における運用を開始した。

人事院が所管する制度に対する照会の内容は、基本的なものや過去の事例の確認を要するもの等様々であるが、これまで担当別に区々であった照会対応における業務の進め方や記録様式を統一し、照会の受付から回答までの業務をSEDOにより一貫して行えるようにした。今後は、照会に関するデータがSEDOに集約されることにより、情報検索の効率性向上等に基づく回答までの所要時間の短縮や、照会の傾向等から照会対象である制度そのものに対する気付きを得ること等を目指している。

