

令和6年度人事院政策評価実施計画

人事院会議決定
令和6年10月31日

人事院は、令和6年度における評価の対象とする政策並びに当該政策ごとの求める政策効果、重要目標達成指標及び具体的取組等について、次のように定める。

目次

多様で有為な人材の確保

人材確保に資する処遇の改善

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（職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底）

人材の確保・定着を支えるための早期選抜(昇格)と給与処遇に資する枠組みの実現

1

有為な人材を確保するための支援 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

2

採用手法の更なる見直し

【新規】人材の確保 国家公務員採用試験の改革

3

民間企業などからの多様な人材の積極的誘致

人材の確保 民間人材等の積極的誘致

4

公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実

5

Well-beingの実現に向けた環境整備

時代に即した働き方の推進等

勤務環境の整備 個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするための制度改革の推進

6

仕事と生活の両立支援の拡充

勤務環境の整備 仕事と生活の両立支援

7

職員のWell-beingの土台づくりのための取組

勤務環境の整備 超過勤務の縮減

8

【新規】公平審査の適正かつ円滑な実施

9

■ 評価対象政策

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(職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底)

人材の確保・定着を支えるための早期選抜(昇格)と給与処遇に資する枠組みの実現

(担当局:給与局)

■ CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- ・ 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇改善
- ・ 職務や職責をより重視した給与制度の実現
- ・ 民間人材等の処遇改善

■ 具体的取組

- ・ 初任給等の採用時の給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大を図るための給与制度の改正(勧告及び法令改正)を行う
- ・ 人材獲得競争で競合する民間企業の給与を参考としつつ、職務や職責をより重視した給与制度の実現を図る
- ・ 改正情報を対外的に発信する

■ 求める政策効果(あるべき姿)

- ・ 優秀な人材を継続的に確保できるよう、潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えることができる
- ・ 在職する職員にとっても納得感や魅力のある給与制度となっている

■ KPI(重要業績評価指標)

- ・ 給与制度の改正(勧告及び法令改正)状況
- ・ 改正情報の発信状況

確認時期：2024年8月ほか

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

給与制度のアップデートとして以下の措置を講ずることを勧告・報告(令和6年)

- ・ 初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ(総合職(大卒)初任給は約3万円引上げ、本省勤務の場合の年収は約60万円増)、採用市場における競争力のある水準を確保
- ・ 初任層の上位昇給区分の職員割合の引上げや勤勉手当の成績率上限の引上げにより、勤務成績を一層給与に反映
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給月額の最低水準を引き上げ、若手・中堅優秀者の早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善
- ・ 特定任期付職員について、勤務成績に応じてより高い年収水準を可能とするため勤勉手当を支給するボーナス構成へと見直し
- ・ 採用時から新幹線等に係る通勤手当や単身赴任手当の支給が可能となるよう支給要件を見直し

措置内容について、勧告当日のX投稿を始めとする各種SNSへの投稿、報道発表、HPの公開で対外的に情報を発信

やるべきことをやったか

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- ・ 新規採用職員アンケートにおいて、優秀な人材確保に必要な取組として「給与水準の引上げ」「年次に関わらない能力・実績に基づく柔軟な人事管理・処遇を徹底する」を選択する者の回答割合の減少

確認時期：2024～2028年

■ 得られたアウトカム(実績値等)

(今後記載予定)

■ 評価対象政策

有為な人材を確保するための支援
博士課程修了者等の初任給基準の見直し

(担当局:給与局)

■ CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- 有為な人材を確保するための支援として、民間人材に加え、博士課程修了者等の有する専門性を適切に評価し、より高い初任給の決定ができる仕組みの整備

■ 具体的取組

- 既に専門性や業績等を適切に評価した給与決定が可能となっている民間人材に加え、博士課程等を修了した者(総合職試験採用者)についても博士課程修了等により得られる専門性を必要とする業務に従事する場合には、現行よりも高い号俸に決定することを可能とする

■ 求める政策効果(あるべき姿)

- 高度な専門性や能力を有する人材の活躍をより一層支援する給与制度となっている
- 博士課程修了者など、官民を問わず人材獲得競争が激しい有為な人材を確保できている

やるべきことをやったか

■ KPI(重要業績評価指標)

- 博士課程修了者等の初任給基準の改正(高い専門性が適切に評価されるよう改善されたか)

確認時期：2022年11月(実施済)

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- 民間人材については、既に専門性や業績等を適切に評価した給与決定が可能(2022年9月局長通知発出)。今般、これに加えて、博士課程修了者等について、基準となる修士課程修了者等との修学年数の差を1年につき通常の「4号俸」ではなく「5号俸」で評価し、初任給を上乗せ(2022年11月人事院規則改正)

※総合職(院卒)試験の採用者であれば、給与月額で約5千円増、年間給与で約8万円増

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- 博士課程修了者等の在職者数(国家公務員給与等実態調査により把握)

確認時期：2024年8月ほか

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- 令和6年の国家公務員給与等実態調査では初任給基準の見直し後に採用された職員を含む博士課程修了者等(※)の在職者数は、合計で6,790人となり令和5年の同調査と比べて154人増加

※「博士課程修了者等」は、初任給基準の見直しを行った行政職(一)、専門行政職、税務職、公安職(一)又は公安職(二)の俸給表が適用されている職員のうち、初任給基準表の試験欄の「総合職(院卒)」又は「総合職(大卒)」の区分の適用を受ける職員で、「博士課程修了」、「修士課程修了」、「専門職学位課程修了」又は「大学6卒」の学歴免許等の資格を有する者

■ 評価対象政策

人材の確保
国家公務員採用試験の改革
(担当局:人材局)

■ CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- 地方公共団体や民間企業等と併願する者が受験しやすくなっている
- 公務の採用活動が民間企業に遅れをとっていない

■ 具体的取組

- 2025年より、一般職試験(大卒程度試験)に専門試験を課さず、他の試験区分よりも1年早期に受験可能な区分として「教養区分」を新設する

■ 求める政策効果(あるべき姿)

- 少子高齢化とこれに伴う生産年齢人口の減少が続く中、公務組織の中核を中長期的に担うことが期待される優秀な人材を継続的に確保できている

■ KPI(重要業績評価指標)

- 一般職試験(大卒程度試験)教養区分の新設に向けた制度改正状況
- 一般職試験(大卒程度試験)教養区分の新設に係る情報発信の状況(人事院が関与するイベントの参加者数)

確認時期：2024～2027年

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

(今後記載予定)

やるべきことをやったか

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- 2025年～2027年の一般職試験(大卒程度試験)全体及び一般職試験(大卒程度試験)教養区分の申込者数

確認時期：2024～2027年

■ 得られたアウトカム(実績値等)

(今後記載予定)

■ 評価対象政策

人材の確保
民間人材等の積極的誘致
(担当局:人材局)

■ CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- ・ 経験者採用試験が民間人材等にとって受験しやすいものになっている
- ・ 民間人材等に対し、公務の魅力・勤務環境などに関する正確な情報が浸透している
- ・ 各府省の選考採用に関する情報などがタイムリーに周知されている
- ・ 人事交流による人材育成、職場の変革等に期待を有する民間企業に対し、官民人事交流の魅力や得られる効果などに関する情報が伝達されている

■ 具体的取組

- ・ 民間人材等を係長級の職員として採用する経験者採用試験の間口を拡大する
- ・ 民間人材等を公務に誘致するための周知活動の強化、各府省の選考採用に関し、人事院が行う情報発信を強化する
- ・ 官民人事交流を促進するための発信強化を行う

■ 求める政策効果(あるべき姿)

- ・ 行政課題の複雑・高度化に対応できる民間人材等が確保できている

■ KPI(重要業績評価指標)

- ・ 主に一般職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採用するための府省合同試験の創設に向けた制度改正状況
- ・ 民間就職支援会社が開催する合同説明会の一層の活用など周知活動・情報発信強化(人事院が関与するイベントの参加者数)

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- ・ 新設を予定している府省合同の経験者採用試験について、2024年7月までに、各府省に受験資格、試験種目等の措置イメージを示すとともに、当該イメージについての意見照会を行った
- ・ 2023年4月～2024年7月までに当院が関与する転職者向けのイベント等への参加者数は、4,559名であった(WEB説明会のアーカイブ視聴回数を含む)

やるべきことをやったか

- ・ 官民人事交流の促進のための官民双方に向けた情報発信の状況(HPへのアクセス数)

確認時期：2024～2026年

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- ・ 経験者採用試験全体の申込者数
- ・ 民間人材等の採用者数(一般職の国家公務員の任用状況調査で把握)

確認時期：2024～2026年

■ 得られたアウトカム(実績値等)

【2023年度時点の状況】

- ・ 2023年度経験者採用試験全体の申込者数は1,699人
- ・ 令和4年度一般職の国家公務員の任用状況調査における民間人材等の採用者数は、4,906人(「任期付採用」及び「その他の選考採用」の状況)

※「その他の選考採用」は、「選考採用」のうち、「特・地・公等から」、「再任用」及び「任期付採用」以外で採用された者

■ 評価対象政策

公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実
(担当局:人材局)



■ 求める政策効果(あるべき姿)

- ・ 民間人材等の採用者が、国家公務員として勤務する上で必要な知識を獲得し、各府省の職場や業務の遂行などに早期に適応し、その能力や知見を存分に発揮できること

やるべきことをやったか

あるべき姿になったか

■ CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- ・ 各府省においてその実情に合ったオンボーディング支援の環境が整備され、活用されていること



■ 具体的取組

- ・ 各府省が独自でオンボーディング支援を実施できるよう、参考となる先行事例等の情報共有や、支援プログラムのテンプレート及びその一部として利用できるeラーニング等のコンテンツの作成・提供を行う



■ KPI(重要業績評価指標)

- ・ オンボーディング支援を導入している府省の割合
- ・ eラーニングの受講者数/完了率
- ・ 自府省のオンボーディング支援に満足している民間人材等採用者の割合

確認時期：2024～2026年

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- ・ 民間人材等の採用者向けに、国家公務員として勤務を始めるうえで知っておくべき事項(国家公務員制度、倫理、懲戒等)をまとめたeラーニングを実務経験採用者研修の一部として各府省へ提供。29府省647名が修了(2024年10月時点)
- ・ 上記研修の修了者647名のうち24%の者が「自組織のオンボーディング支援に満足している」状況(2024年10月時点)

■ KGI(重要目標達成指標)

- ・ 2024年度以降の勤務開始後の民間人材等採用者の職場満足度

確認時期：2024～2026年

■ 得られたアウトカム(実績値等)

(今後記載予定)



■ 評価対象政策

勤務環境の整備

個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするための制度改革の推進

(担当局:職員福祉局)

■ CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- 個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方ができるように制度が整備されていること
- 上記の制度が各府省において適切に運用されていること

■ 具体的取組

- フレックスタイム制の見直し、各省各庁の長の勤務間のインターバル確保に努める責務の明確化を実現するための人事院規則等の改正
- 各府省に対する必要な支援(内規例・QAの作成等)
- 勤務間のインターバル確保に係る調査・研究の実施

■ 求める政策効果(あるべき姿)

- 職員一人一人が、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保しつつ、希望や置かれている事情に応じた柔軟な働き方を通じて、意欲とやりがいを持って生き生きと働くことができる

■ KPI(重要業績評価指標)

- ① 関連規則等の改正状況
- ② 柔軟な働き方や勤務間のインターバル確保に向けた取組に資する各府省に対する支援の状況

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- ①
 - 柔軟な働き方の推進のため、1日の最短勤務時間の短縮等を可能とする人事院規則15—14及び同規則の運用通知等を令和5年4月1日等から施行
 - 勤務間のインターバル確保に係る努力義務の導入、フレックスタイム制により勤務しない日を設けられる措置の対象拡大、非常勤職員へのフレックスタイム制の導入等に関する人事院規則及び運用通知等を令和6年3月29日に公布・発出し、令和7年4月1日(インターバル確保に係る努力義務の導入は、令和6年4月1日)から施行
- ②
 - 上記①1点目の改正を踏まえた、活用例等を記載した職員向け周知啓発資料や、内規・申告様式の例を作成し、各府省に提供

やるべきことをやったか

確認時期：2024年4月ほか

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- ① フレックスタイム制の利用状況
- ② 職員の勤務間のインターバル確保の努力義務が全府省に浸透し取り組まれている

確認時期：2025年3月ほか

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- ① 全府省において、柔軟化されたフレックスタイム制を導入(令和6年1月時点)
- ② 勤務間のインターバル確保に係る職員アンケート調査(第1回・速報値):11時間のインターバルを確保できていた職員は、全体としては約9割(91.3%。本府省は80.2%、本府省以外は94.3%)

※調査研究事業(令和6年度)の一環として実施。9月に第2回アンケート調査を実施し、併せて詳細な分析等を行う



■ 評価対象政策

勤務環境の整備
仕事と生活の両立支援
(担当局:職員福祉局)

■ CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- ・ 両立支援制度*を利用しやすい環境の整備
* 令和4年10月施行の改正育児休業法に基づく育児休業や同年1月に新設した不妊治療のための出生サポート休暇、令和6年8月の意見の申出等に基づく育児時間の見直しや子の看護休暇の拡充をはじめとする、妊娠・出産・育児・介護等のために利用できる休暇、休業等の制度

■ 具体的取組

- ・ 不妊治療と仕事の両立に関するイベントの開催、職員向けリーフレットや管理職員向けの研修教材の提供等、周知啓発や各府省の支援・指導
- ・ 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度に関する周知の強化等を図るための育児、介護に関する休暇制度等の改正(意見の申出及び人事院規則等改正)

■ 求める政策効果(あるべき姿)

- ・ 職員一人一人が意欲とやりがいを持って生き生きと働くことができる
- ・ 男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進が更に進む

■ KPI(重要業績評価指標)

- ① イベント参加者数(オンデマンド配信のアクセス数を含む)【300人】
- ② 職員向けリーフレット、研修教材等の提供先の数
- ③ 育児、介護に関する休暇制度等の改正(意見の申出及び人事院規則等改正)状況

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- ① 不妊治療に関する職員の理解・関心を深め、出生サポート休暇が使用しやすい職場環境の整備を推進するため、令和5年2月に不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウムを会場とオンラインの同時開催で実施した。また、開催後にオンデマンド配信も実施し、イベントの参加者数は、473人(オンデマンド配信のアクセス数を含む)。また、以後の動画の視聴は延べ約1,000件を超えた

やるべきことをやったか

- ④ 改正内容の職員向けリーフレット、研修教材等への反映、周知啓発や各府省の支援・指導状況

確認時期：2023年4月ほか

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- ・ 育児休業、介護休暇等両立支援制度の利用実績【対前年度比増】
※こども未来戦略(令和5年12月閣議決定)において男性(一般職国家公務員)の育児休業取得率の目標が以下のとおりとされている
2025年 85%(1週間以上の取得率)
2030年 85%(2週間以上の取得率)

確認時期：毎年12月(2026年まで)

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- ・ 令和4年度における男性の一般職国家公務員(常勤職員)の最初の育児休業取得率は、過去最高の72.5%(前年度比9.7ポイント増)となっており、男性職員による育児の促進が更に進んでいる。また、介護休暇等の常勤職員の利用実績について、介護休暇232人(前年比13人増)、介護時間72人(前年比8人増)、短期介護休暇4,383人(前回令和2年比736人増)といずれの休暇についても、利用者が増えており、制度利用が進んでいる

■ 評価対象政策

勤務環境の整備
超過勤務の縮減
(担当局:職員福祉局)

■ CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- 各府省における超過勤務時間縮減に向けた取組の推進
- 各府省における業務量に応じた定員の確保
- 超過勤務の縮減に向けた国会対応業務等の改善

■ 具体的取組

- 各府省に対して勤務時間管理等に関する調査を行い、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理、他律部署・特例業務の範囲について指導する
- 様々な機会を捉えて各府省に対して業務の削減・合理化等に取り組むよう求める。また、各府省での対応が困難な課題についても、関係機関と連携して積極的に取り組む

■ 求める政策効果(あるべき姿)

- 職員一人一人が意欲とやりがいを持って生き生きと働くことができる
- 国家公務員の平均年間超過勤務時間数が減少傾向にある

■ KPI(重要業績評価指標)

- 調査・指導等の実施状況
- 超過勤務の上限を超えた職員の状況(特に月100時間又は平均月80時間の上限を超えて超過勤務をした職員の状況)
- 他律部署・特例業務の状況

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- 勤務時間調査・指導室において、令和4年度は本府省の35機関、令和5年度は本府省の19機関と地方の5官署に対して、勤務時間の管理等に関する調査を実施。同調査や制度の運用状況の聴取の機会などを通じて、他律部署・特例業務の範囲について指導。他律部署の一部を自律部署に変更する見直しが行われた府省を確認。また、マネジメントに関する助言等を行うとともに、業務合理化の好事例を横展開。令和4年度に月100時間又は平均月80時間の上限を超えて超過勤務をした職員の割合を見ると初めて減少

やるべきことをやったか

- 好事例の横展開の実施状況
- 各府省の実情・要望等の把握及び支援等の実施状況
- 関係各方面への働きかけの状況

確認時期 : 毎年8月(2026年まで)

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- 国家公務員の平均年間超過勤務時間数(毎年1月～12月)

確認時期 : 毎年8月(2026年まで)

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- 令和5年(1～12月)の年間総超過勤務時間数は、全府省平均で230時間(対前年比11時間増)。これを組織区別にみると、本府省では382時間(同9時間減)、本府省以外では194時間(同15時間増)

※ 令和5年度第4四半期(令和6年1～3月)の取組の効果については、令和6年以降の数字を確認

■ 評価対象政策

公平審査の適正かつ円滑な実施
(担当局:公平審査局)

■ 求める政策効果(あるべき姿)

- 各事案について、適正な手続にのっとり、両当事者に十分な主張を尽くさせた上で、速やかに判定又は決定を発出することにより、職員と所属機関等との間に生じた苦情や紛争の早期解決を行う

■ CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- 公平審査の入口部分に当たる、受理・却下業務と、出口部分に当たる判定案等の作成業務について、速やかな処理を行うことによって、事案係属期間全体を短縮し、苦情や紛争の早期解決につなげる

■ 具体的取組

- 受理・却下決定書、判定案等の作成に当たっては、早期の段階から処理方針を部内で共有し、計画的に処理を行う
- 公平審査の担当者が参考とできるよう公平審理に係る基準、手続きやノウハウを盛り込んだ各種マニュアルの充実を図る
- 電子による書面のやり取り、オンラインによる審理等の実施を含め、引き続き、デジタル技術の活用により電子化を推進し、審理事務を効率化する

やるべきことをやったか

■ KPI(重要業績評価指標)

- ① 事案の受付から1か月以内(※1)に受理・却下等を行った件数(※2)の割合を70%以上にする
- ② 事案の結審等から4か月以内に判定等を行った件数(※2)の割合を75%以上にする

※1 受理前照会・補正等に要した期間を除く

※2 併合事案は1件として計上

確認時期：2025年4月

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- ① 事案の受付から1年以内(※1)に処理した件数(※2)の割合を70%以上(不利益処分審査請求事案については75%以上)にする
- ② 令和6年度末時点で受付から1年を超えて係属している事案(※2)の、受付から1年を超えた日数の合計

※1 受理前照会・補正等に要した期間を除く

※2 併合事案は1件(1事案)として計上

確認時期：2025年4月

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

(今後記載予定)

■ 得られたアウトカム(実績値等)

(今後記載予定)