

人事行政施策に関する取組の 進捗状況について

令和7年1月
人 事 院

人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ

多様で有為な人材の確保

職員の成長支援と
組織パフォーマンス向上

Well-beingの実現
に向けた環境整備

給与制度のアップデート – 現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換 –

【措置内容の例】

- 初任給を大幅引上げ。管理職は職責重視の体系に刷新
- 地域手当を都道府県単位に広域化
- 通勤手当の上限を月15万円に引上げ。新幹線通勤の要件緩和
- 配偶者に係る扶養手当を廃止、子に係る手当を増額

- 一般職試験にも「教養区分」を導入【令和7年目途】
- 総合職試験「教養区分」の年2回実施【令和8年目途】
- CBT(オンライン試験)の段階的導入【令和9年目途】

- キャリア形成支援のための取組をまとめたガイド作成
- 国内外の大学院への派遣を拡充
- キャリア形成を支援する人事管理のための府省共通システムの設計

- 育児時間の取得パターンの多様化、子の看護休暇の対象を小3まで拡大
- 超過勤務縮減に向け、各種アンケートを踏まえた関係各方面への協力依頼
- 勤務間のインターバル確保状況の実態把握・各省ヒアリングなど取組を推進
- 兼業制度の見直しの検討



人事行政諮問会議
中間報告を
踏まえた取組

- ✓ 職員の判断のよりどころとなり、国民の信頼を得るための行動規範の検討
- ✓ 職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要な施策等の検討
(在級期間に係る制度・運用の見直しの検討、官民給与の比較を行う際の企業規模の検討など)

工 程 表

給与制度のアップデート（1／2）

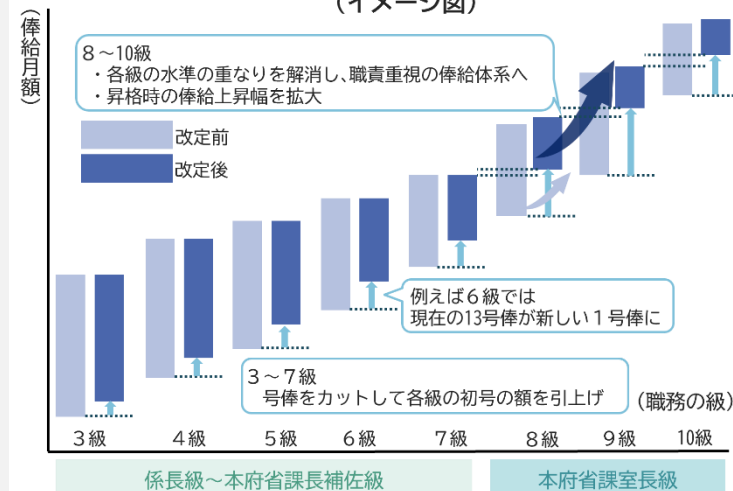
現下の人事管理上の重要課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換【特記するものを除き令和7年4月から実施】

俸給

若年層競争力 職務職責重視 能力実績反映

- 新卒初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ**。採用市場での競争力のある水準に
 【総合職（大卒）】230,000円（+29,300円）【一般職（大卒）】220,000円（+23,800円）
 【一般職（高卒）】188,000円（+21,400円）
 ※ 本府省採用の場合、【総合職（大卒）】284,800円 【一般職（大卒）】271,200円
【令和6年4月実施】
- 係長級～本府省課長補佐級の**俸給月額の最低水準を引上げ**。早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善
- 本府省課室長級について、**職務重視の体系に刷新**。重い役割に見合う処遇を確保
 - 俸給月額の最低水準引上げ、隣接する級間の俸給月額の重なり解消などにより、**昇格時に給与が大きく上がる仕組み**に
 【改定後の行政職俸給表（一）8～10級の初号の俸給月額】
 8級 458,300円（+42,700円）9級 510,200円（+44,700円）10級 550,800円（+21,800円）
 - 成績優秀者は昇給により更に大きな給与上昇を確保

【係長級～本府省課室長級の俸給水準（行政職俸給表（一））】
 （イメージ図）



地域手当

地域給与反映

- 地域の民間賃金に関する最新データを反映**
- 隣接する市町村との不均衡などの指摘も踏まえ、支給地域等を見直し

支給地域：市町村単位から**都道府県単位へ広域化**。民間賃金の高い中核的な市は個別指定
 級地区分：7段階から**5段階へ削減**
 激変緩和：支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制、1年1ポイントずつ段階実施。
 引上げは都道府県割合の1段階上までに抑制、
 原資の状況を踏まえて段階的实施

- 異動保障を2年間から3年間に延長**
- 今後の見直しは現行の10年より短期間で実施

【見直し後の支給地域】16都府県+79市

級地区分	支給割合	支給地域の例	
		（都府県で指定）	（中核的な市で個別に指定）
1級地	20%		東京都特別区
2級地	16%	東京都	横浜市、大阪市 等
3級地	12%	神奈川県、大阪府	さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	8%	愛知県、京都府	仙台市、静岡市、神戸市、広島市、福岡市 等
5級地	4%	茨城県、栃木県、埼玉県、千葉県、静岡県、三重県、滋賀県、兵庫県、奈良県、広島県、福岡県	札幌市、岡山市、高松市 等

給与制度のアップデート（2／2）

その他諸手当

採用・異動ニーズ

環境変化対応

- 通勤手当の支給限度額を1か月当たり15万円に引上げ
非課税限度額まで全額支給し、新幹線通勤や遠距離通勤者の自己負担を解消
- 新幹線等に係る通勤手当を採用時から支給可能に
さらに、人事配置の円滑化を図る観点から支給要件を緩和
- 単身赴任手当を採用時から支給可能に
- 管理職の平日深夜勤務に対する手当の支給対象時間帯を拡大
緊急対応等の勤務実態に応じた処遇を確保
- 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を充実
配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化や少子化対策に対応

	現行	見直し後
支給対象時間帯	午前0時～午前5時	午後10時～午前5時

扶養親族	現行	令和7年度	令和8年度
配偶者	6,500円	3,000円	廃止
子(1人当たり)	10,000円	11,500円	13,000円

ボーナス

能力実績反映

- 勤勉手当の成績率上限を平均支給月数の3倍に引上げ。特に高い業績を挙げた者のボーナス増額を可能に
- 特定任期付職員にも勤勉手当支給。優秀な専門人材の業績を適時に反映し年収増へ

再任用職員

採用・異動ニーズ

- 異動に資する手当(地域手当の異動保障、住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)を支給し、多様な人事配置での活躍を支援

【取組状況】

- 給与制度のアップデートを実現するための給与法等一部改正法は、令和6年12月17日に国会で成立、同月25日に公布
- 今後、令和7年4月1日の法施行に向けて、人事院規則を改正（地域手当の支給地域と級地を規定、新幹線通勤の要件緩和等）
- あわせて、円滑な制度導入に向け、改正点をまとめた資料の作成など、各府省に対する支援や職員への丁寧な周知等の取組を予定

Ⅰ 多様で有為な人材の確保

Ⅰ 採用手法の更なる見直し

施策の具体的な方向性 (公務員人事管理に関する報告)	取組状況												
一般職試験における専門試験を課さない試験区分の新設 ▶ 地方公共団体や民間企業とも併願しやすくし、一般職試験（大卒程度試験）の申込者数の減少を食い止めるため、専門試験に代えてより判断力・思考力等を検証する試験内容とする「教養区分」を令和7年より新設 ▶ 民間企業の採用活動の早期化にも対応していくため、受験可能年齢を他の試験区分よりも1歳低い「20歳以上」とし、大学3年生の受験も可能とする 【令和7年に実施】	▶ 新設に向け人事院規則等において所要の改正を行い、公布・施行済 ▶ 大学等ガイダンスをはじめ人材確保活動の場面を活用し、区分を新設したことやその特徴についてPR活動を展開												
総合職試験「教養区分」の受験機会拡大 ▶ 毎年秋に実施する「教養区分」について、採用者の割合が年々増加していることを踏まえ、春にも実施することで、年に2回受験することを可能とする 【令和7年中に措置内容決定、令和8年に実施】	▶ 各府省の意見を集約の上、具体の試験科目など措置内容を調整中												
オンライン試験の活用 ▶ 受験者の利便性の向上や受験機会の拡大を図るため、令和9年度からのCBT方式（テストセンター方式を想定）の段階的導入を目指し、令和8年度にプレテストを実施する <table><tr><td>令和6年度</td><td>令和7年度</td><td>令和8年度</td><td>令和9年度以降</td></tr><tr><td colspan="2">導入に向けた検討</td><td>プレテスト</td><td>段階的導入</td></tr><tr><td colspan="4">問題バンクの構築</td></tr></table>	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度以降	導入に向けた検討		プレテスト	段階的導入	問題バンクの構築				▶ ①②に係る経費を令和6年度補正予算で確保 ①問題バンクに搭載する試験問題の作成 ②CBT試験施行に向けた調査研究（プレテストの規模・合格者の決定方法・システム改修等の具体的検討） ▶ これらの調達に向けての仕様書作成等作業を展開
令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度以降										
導入に向けた検討		プレテスト	段階的導入										
問題バンクの構築													

I 多様で有為な人材の確保

I 採用手法の更なる見直し

施策の具体的な方向性 (公務員人事管理に関する報告)	取組状況
インターンシップを活用した採用手法の多様化 ▶ 多様な人材の確保等のため、<u>インターンシップを通じて得られた学生の情報を採用に積極的に活用</u>するなど、新たな手法の導入を早急に進める 【令和6年度から実施】	▶ 各府省におけるインターンシップの実施状況及び活用に向けた意見を集約の上、2025年度官庁訪問ルールに反映すべく取りまとめを行っている
公務の魅力の発信 ▶ 国家公務員の志望者拡大に向けて、学生等へ公務の魅力を十分に伝えるため、<u>情報発信のコンテンツやタイミングなどを戦略的・理論的に工夫</u>し、各府省との連携をより強化しながら、公務の魅力の発信強化に取り組んでいく。 【令和6年度から実施】	▶ 学生の就職活動の段階によって関心度合が異なっていることを踏まえたコンテンツのあり方、情報発信主体や伝え方等を広く関係者とともに整理中。随時人材確保活動に取り込む

I 多様で有為な人材の確保

2 民間企業などからの多様な人材の積極的誘致

施策の具体的な方向性 (公務員人事管理に関する報告)	取組状況
民間人材等の採用・定着に係る支援 民間企業等における多様な経験や専門性を有する人材をより一層公務に誘致するため、 ▶ 募集から定着までのノウハウ・事例を取りまとめた体系的なガイドの作成 【令和6年度中に作成】 ▶ 各府省が共通して使用できる国家公務員の基礎知識に係る汎用的な研修教材等の提供 【令和7年度中から開始】	▶ 体系的ガイドについて、令和7年3月末の完成を目指して作業中 ▶ 共通して使用できる研修教材について、令和7年4月から各府省に提供できるよう作業中
経験者採用試験の拡大 ▶ 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、実務の中核を担う係長級の職員数の減少を踏まえ、主に一般職試験採用者が従事する政策・事業の実施等を担う係長級職員を採用できるよう、府省合同試験を新設 ▶ 採用官署が全国に広がることを踏まえ、東京都のみだった試験地を全国9試験地に拡充 【令和7年に実施】	▶ 府省合同試験の新設に向け人事院規則等において所要の改正を行うため手続を進行中（2024年12月18日～2025年1月22日の期間でパブリックコメントを実施） ▶ 上記改正にて併せて既存の経験者採用試験を統廃合

2 職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上

I 自律的・主体的なキャリア形成支援

施策の具体的な方向性 (公務員人事管理に関する報告)	取組状況
各府省におけるキャリア形成支援体制の整備支援 ▶ 総合的・体系的なキャリア形成支援のための取組をまとめたガイドの作成 ▶ <u>キャリアコンサルタント資格の取得支援</u>のための研修講座の開設 【令和6年度中に作成・開始】 国内外の大学院への派遣を拡充 ▶ 令和7年度の国内大学院への派遣者数について、<u>令和6年度(18名)から拡充</u> ▶ <u>海外大学院の短期幹部育成プログラム</u>へ課長級職員を派遣するコースを新たに創設 【令和7年度から開始】	▶ 体系的なガイドについて、令和7年3月末の完成を目指して作業中 ▶ キャリアコンサルタント資格取得支援のための研修を実施(令和6年9月～12月)。25名の参加者全員が修了し、令和7年3月の資格試験に向け準備中 ▶ 国内大学院へ令和7年度28名派遣予定(前年度比約1.5倍) ▶ オックスフォード大学ブラバトニック公共政策大学院のプログラム(令和7年3月末)へ4名派遣予定

2 人事管理のデジタル化

施策の具体的な方向性 (公務員人事管理に関する報告)	取組状況
人事管理業務のシステム化 ▶ 「デジタル社会の実現に向けた重点計画」(令和6年6月21日閣議決定)を踏まえ、内閣人事局、デジタル庁と連携して、各府省が共通的に使用する機能の範囲やスケジュールを始めとする<u>人事管理業務に係るシステム化の全体設計を整理</u> ▶ 各府省共通の<u>勤務時間管理システム</u>については、<u>優先的に取り組む</u>	▶ 内閣人事局、デジタル庁と連携して、各府省が共通的に使用する機能の範囲やスケジュールを始めとする人事管理業務に係るシステム化の全体設計の合意に向け、府省横断の人事担当・システム担当を交えた検討会議等で調整を進めているところ ▶ 各府省共通の勤務時間管理システムについては、標準的な業務フローを整理し、令和7年度からのシステム整備に向けて、要件定義を作成中

令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度以降
共通化範囲の全体整理、 勤務時間管理システム の要件定義等	勤務時間管理システムの整備		各府省導入支援
	職員情報管理機能等の整備		

3 Well-beingの実現に向けた環境整備

I 時代に即した働き方の推進等

施策の具体的な方向性 (公務員人事管理に関する報告)	取組状況
勤務間のインターバル確保に係る調査・研究 ▶ 勤務間のインターバル確保（令和6年4月に努力義務規定を導入）について、各府省における実態を把握し、課題の解消に資する取組を推進するため、職員アンケート調査や各府省・民間企業・有識者ヒアリング等の調査研究事業を実施し、事業成果を公表 【令和7年中に公表】	▶ 職員アンケート調査や民間企業及び各府省ヒアリングを実施。今後、調査結果の分析や有識者に対するヒアリングも行い、勤務間のインターバル確保に向けた課題や対応策等を取りまとめる
制度改革を柔軟な働き方につなげていくための取組 ▶ フレックスタイム制、勤務間のインターバル、テレワーク等の制度が各職場で適切に運用され、積極的に活用されるよう、民間事例を収集し、職員への効果的な働きかけ方を検討 【令和6年度から実施】	▶ 事例収集のため民間企業調査の準備を進めている。その結果も踏まえつつ、効果的な働きかけ方の検討を進める
魅力ある勤務環境整備に向けた更なる取組 ▶ 育児・介護などに限らない様々な事情に応じた無給休暇による勤務時間の短縮等を検討 ▶ 厳格な勤務時間管理がなじまない職員が自律的に勤務時間等を選択できる枠組みを研究 【令和7年度に無給休暇について見直しの方向性を提示】	▶ 様々な事情に応じた無給休暇について、各府省や職員のニーズ、民間の状況などを踏まえつつ論点整理を進めていく予定 ▶ 上記民間企業調査で、自律的な勤務時間の選択を導入している企業の状況を分析
兼業制度の見直しの検討 ▶ 職員アンケートによる職員の意識の把握や、民間企業ヒアリングによる兼業・副業の実態の把握等を行い、兼業制度の見直しについて具体的に検討 【令和6年度から検討開始】	▶ 職員アンケート及び民間企業ヒアリングの結果を取りまとめ中。今後、その結果も踏まえ、具体的な見直し案を検討

3 Well-beingの実現に向けた環境整備

2 仕事と生活の両立支援の拡充

施策の具体的な方向性 (公務員人事管理に関する報告)

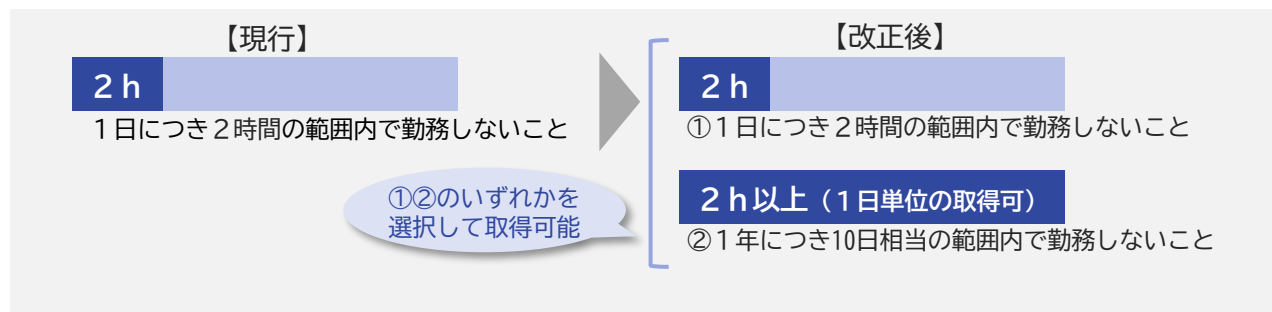
子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

- ▶ 育児時間の取得パターンの多様化（下図参照）
 - ▶ 非常勤職員の育児時間・超過勤務の免除の対象となる子を小学校就学前まで拡大
 - ▶ 子の看護休暇の対象を小3まで拡大、行事参加等も取得可能に
 - ▶ 制度利用に関する職員の意向確認等を各府省に義務付け
- ※ 育児時間については、育児休業法改正のための意見の申出

仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備

- ▶ 職員への両立支援制度の周知・意向確認等を各府省に義務付け

【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】



取組状況

- ▶ 育児時間の取得パターンの多様化及び非常勤職員の育児時間の対象となる子の拡大について規定する、改正国家公務員育児休業法は、令和6年12月17日に国会で成立、同月25日に公布。実施に必要な事項を規定する人事院規則について改正案を検討中
- ▶ 子の看護休暇の対象及び取得事由の見直しを実施するため、人事院規則15—14等を改正（令和6年12月2日公布、令和7年4月1日施行）
- ▶ 育児に関する制度利用に係る職員の意向確認等や介護に係る両立支援制度の周知、職員への意向確認等については人事院規則の改正案を検討中

3 Well-beingの実現に向けた環境整備

3 職員のWell-beingの土台づくりのための取組

施策の具体的な方向性 (公務員人事管理に関する報告)	取組状況
超過勤務の縮減 ▶ 各府省に管理職員等の果たす役割の重要性を伝え、業務の削減・合理化や職場の雰囲気・認識の変革等、超過勤務の縮減に向けた一層の取組を依頼 ▶ 勤務時間管理等の調査・指導を更に充実（調査対象者数増、担当部署の体制強化） ▶ 国会对応業務について、各府省に一層の取組を求め、関係各方面に理解と協力を依頼 ▶ 業務量に応じた要員確保について、各府省の実情を把握し、必要に応じて定員管理担当部局に改善を依頼 【随時実施】	▶ 勤務時間の管理等に関する調査を通じて取組を依頼。今後、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も通じて取組を依頼予定 ▶ 調査の対象職員数を増やすとともに、担当部署の職員を増員 ▶ 国会对応業務に係る各府省アンケートの結果について総裁が衆議院議長及び参議院議長を訪問して説明 ▶ 業務量に応じた要員確保に係る各府省の実情を把握するためのヒアリングを実施
ゼロ・ハラスメントの実現 ▶ 未然防止と迅速・適切な対応に向け、全職員に正しい認識と自覚を徹底する取組強化 【着手済、随時実施】 ▶ 職員が相談しやすくなる工夫のほか、相談員が専門家に相談できる窓口を充実 【令和6年度から試行中】 ▶ カスタマー・ハラスメントについて、情報収集して対応を研究・提供し、各府省を支援 【着手済、随時実施】	▶ ハラスメント防止研修に加え、全職員向け自習用研修教材や周知ポスターの配布、講演会等の開催を実施 ▶ 相談員のための相談窓口について、令和6年度内設置に向けて同年度補正予算を確保 ▶ 民間労働法制の検討状況や先進的な事例等を収集。関係府省連絡会議に参画し、更なる対応について検討
職員の健康増進 ▶ 性差に応じた健康課題も相談可能とするよう健康相談窓口を拡充 【令和7年度から実施】 ▶ 健康管理体制の充実について内閣人事局・各府省と連携、改善 【随時実施】 ▶ 心の健康に起因した長期病休者のより実践的な職場復帰支援手法を各府省に提供 【令和6年度中に検討、令和7年度に各府省に提供】	▶ 女性特有の健康課題に関する相談窓口について、令和7年4月の開設に向けて令和7年度予算に計上 ▶ 各府省連絡会議で体制充実の重要性を周知。引き続き取組を検討 ▶ マニュアル等の提供に向け各府省等のヒアリングや有識者検討会議を実施

人事行政諮問会議中間報告を踏まえた取組

各界有識者による「人事行政諮問会議」を開催し、人事管理の在り方について課題横断的に議論
 昨年5月の中間報告で示された方向性を実現するため、同会議の更なる議論も踏まえつつ取り組む

施策の具体的な方向性 (公務員人事管理に関する報告)	取組状況
国家公務員に求められる行動の明確化 ▶ <u>職員の判断のよりどころとなる価値観や仕事の意義を示し、国民の信頼を得るための行動規範を策定</u> ▶ 昨年9月に開催された人事行政諮問会議において、行動規範の内容や位置付けが議論されており、当該議論を踏まえ、策定に向けた具体的な検討を進める 【最終提言後速やかに策定】	▶ 人事行政諮問会議において行動規範についての議論が行われ、具体的な内容が取りまとめられた ▶ 最終提言後、人事院として行動規範の内容を確定させ、各府省への浸透を図る予定
職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底 ▶ <u>昇格における要件の一つである在級期間</u>について、関係者の意見を聴きながら、廃止を含めた見直しについて早急に検討 ▶ 職務内容等を明確化し、職務の重要性に見合った報酬水準を設定するなど、<u>職務給の原則</u>や<u>能力・実績主義の徹底</u>に必要な施策の実装に向けて検討 ▶ 人材確保の要請も考慮した適切な報酬水準の設定に向けて、<u>官民給与の比較対象となる企業規模</u>について、各方面の意見を聴きながら検討 【人事行政諮問会議の議論も踏まえ検討（在級期間の見直しは令和7年勧告に向け検討）】	▶ 在級期間の廃止を含めた見直しについて、関係者からの意見を聴取し、論点を整理中 ▶ 職務ベースの報酬設定について、検討のための調査研究費用を令和6年度補正予算で確保 ▶ 官民給与の比較対象となる企業規模の見直しについて、検討中

人事院MVVの浸透施策

2025年1月
人 事 院

人事院のミッション・ビジョン・バリュー(MVV)

(2024年1月策定)

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。



人事院MVV浸透施策の全体像

MVV浸透施策の展開

職員によってMVVへの理解・浸透度合いは異なるため、浸透の各段階に対応できるよう、以下のカテゴリーに分けて施策を展開。

- ① MVVを知り意識するための施策
- ② MVVを理解し必要性を認識するための施策
- ③ MVVを具体的に行動に移し実践するための施策

職員への発信



浸透状況の把握

浸透施策に対する職員からのフィードバック



職員への定期的な意識づけ

毎月初営業日を「MVVの日」として、Teams上において、MVVの浸透に向けた取組に関する情報を職員に継続的・定期的に発信

人事院職員にとっては、定期的にMVVを意識する機会に

MVV推進チームにとっては、継続的に取組を実施するペースメーカーに

【「MVVの日」の具体的なコンテンツ】

- 職員インタビュー
職員に対するインタビューを実施・掲載
- 今月の取組
最近実施したMVVに関する活動やプロジェクトを紹介
- 今月のアンケート
MVVに関するアンケートを実施
- MVVコラム
MVVの成り立ちを解説

各種取組

発信内容の
検討・確定

MVVの日
(取組実績・予定を発信)

アンケート分析
各種取組

具体的な浸透施策

① MVVを知り意識するための施策

MVV資料の配布・掲示



MVVノート・MVVカード(職員に配布)
卓上ポップ(幹部室等に設置)



ポスター
(本院・地方事務局の庁舎内に掲示)

MVV名刺



MVV入りの名刺フォーマットを配付し、印刷を呼びかけ

日常業務でMVVに触れる機会の増加



ポータルサイト上にバナーを表示
(MVV資料が格納されたページにリンク)



画像を配付し、PCのロック画面で表示されるよう設定を呼びかけ

具体的な浸透施策

② MVVを理解し必要性を認識するための施策

研修の実施

階層別研修等(地方事務局職員も参加)の機会を捉えてMVVに関する研修を実施。グループ討議を通じて、自らの業務とミッション、ビジョン、バリューの繋がりについて考え、MVVをより自分事として捉えてもらえるような内容としている。

また、中途採用者を含む全ての新規採用職員に対して、採用時にMVVに関する研修を実施。

※ 今後、地方事務局においても、研修・ワークショップ等を順次実施予定。



課長補佐級研修



採用2年目職員等への研修

職員インタビュー

MVVに対する受け止めやMVVを実践した行動などについてインタビューを実施し、「MVVの日」に人事院全体に発信・共有することで、MVVについて考えてもらう機会としている。



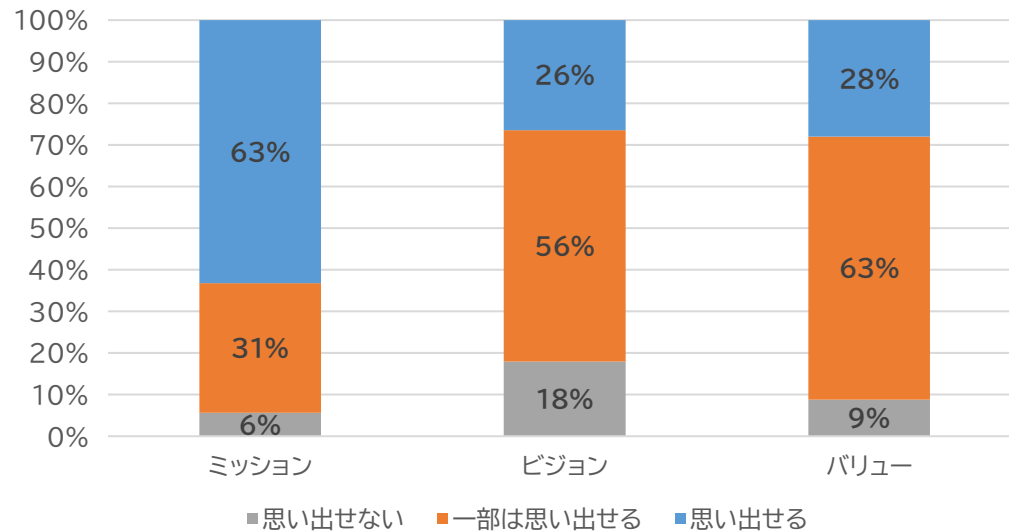
具体的な浸透施策

③ MVVを具体的に行動に移し実践するための施策

MVVアンケート

MVVの言葉の認知度や、周囲で見聞したMVVを実践している実際の行動について、職員全員に対して定期的に調査を実施し、とりまとめた調査結果を職員に共有。

MVV各認知度(2025年1月)



認知度について、ミッション・バリューはかなり認知が進んでいる。これらと比較してビジョンは若干認知度が低くなっている。

MVVの手引き

職員全員でMVVを具現化していくというコンセプトの下、MVVアンケートや研修でのグループ討議などを通じて、職員が日々の業務においてバリューを実践した具体的行動事例を収集し、当該事例から、MVVを実践していくためのポイントをまとめたものを配付。日々の業務における指針としてもらうことを意図している。



MVVコラム

MVVに対する理解を深めてもらうため、ミッション、ビジョン、バリューそれぞれについて、ワークショップで出た意見をどのようにまとめ、言語化していったのかを解説する記事を「MVVの日」に発信。

人事院MVV浸透施策の全体像

MVV浸透施策の展開

職員によってMVVへの理解・浸透度合いは異なるため、浸透の各段階に対応できるよう、以下のカテゴリーに分けて施策を展開。

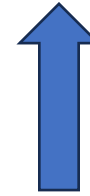
- ① MVVを知り意識するための施策
- ② MVVを理解し必要性を認識するための施策
- ③ MVVを具体的に行動に移し実践するための施策

職員への発信



浸透状況の把握

浸透施策に対する職員からのフィードバック



職員への定期的な意識づけ

毎月初営業日を「MVVの日」として、Teams上において、MVVの浸透に向けた取組に関する情報を職員に継続的・定期的に発信

人事院職員にとっては、定期的にMVVを意識する機会に

MVV推進チームにとっては、継続的に取組を実施するペースメーカーに

【「MVVの日」の具体的なコンテンツ】

- 職員インタビュー
職員に対するインタビューを実施・掲載
- 今月の取組
最近実施したMVVに関する活動やプロジェクトを紹介
- 今月のアンケート
MVVに関するアンケートを実施
- MVVコラム
MVVの成り立ちを解説

各種取組

発信内容の
検討・確定

MVVの日
(取組実績・予定を発信)

アンケート分析
各種取組