

令和7年度人事院政策評価実施計画

人 事 院 会 議 決 定
令和7年10月16日

人事院は、令和7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

高い使命感とやりがいを持って働ける魅力あふれる公務へ
国家公務員行動規範の浸透等

【新規】 国家公務員行動規範の周知・啓発等

1

採用年次にとらわれない実力本位で挑戦できる公務へ
職務・職責を重視した給与の実現

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）

優秀な人材の確保のための新たな人事制度の構築(職務・職責をより重視した給与体系の実現)

2

働きやすさと成長が両立し、自分らしく挑戦できる公務へ
超過勤務の縮減

勤務環境の整備 超過勤務の縮減

3

時代に即した働き方の推進等 職員のWell-beingの土台づくりのための取組

勤務環境の整備 仕事と生活の両立支援 ゼロ・ハラスメントの実現

4

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

5

不平・苦情等への対応の充実

【新規】 不平・苦情等への対応の充実

6

未来を創る高い志を持つすべての人が挑戦できる公務へ
採用手法の更なる見直し

人材の確保 国家公務員採用試験の改革

7

アルムナイ採用も含めた経験者採用の円滑化

人材の確保 民間人材等の積極的誘致

8

公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実

9

■ 評価対象政策

国家公務員行動規範の周知・啓発
公務のブランディング
(担当局:企画法制課・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)

- ・ 国家公務員行動規範が、職員に認知されている
- ・ 公務の魅力をアピールするツールとして、国家公務員行動規範を利用する

■ 具体的取組

- ・ 各府省等に国家公務員行動規範の周知ポスターを配布する
- ・ 初任行政研修等に国家公務員行動規範を題材とした研修を取り入れる
- ・ 国家公務員制度eラーニング教材に国家公務員行動規範を取り入れる
- ・ 公務の採用におけるブランドメッセージに国家公務員行動規範を取り入れる
- ・ ブランディング活動の取組と目標を具体化する
- ・ 内閣人事局等との調整など、エンゲージメントサーベイの定期実施に取り組む

■ 求める政策効果(あるべき姿)

- ・ 国家公務員が国家公務員行動規範を意思決定の土台として職務を行い、高い使命感ややりがいを持って行動する
- ・ 国家公務員行動規範が浸透し、働きがいをもって公務に従事する国家公務員が増加する

■ KPI(重要業績評価指標)

- ・ 国家公務員行動規範を導入している研修数
- ・ ブランドメッセージの活用状況
- ・ 行動変容の好事例などに係る各府省ヒアリング
- ・ 各府省におけるMVVの策定及び浸透活動の支援

確認時期：2026年4月ほか

■ 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)

- ・ 国家公務員行動規範の浸透度
- ・ 働きがいをもって公務に従事する国家公務員の割合が増加する

確認時期：2026～2028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

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)

優秀な人材の確保のための新たな人事制度の構築(職務・職責をより重視した給与体系の実現)

(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)

- 採用後の役割や活躍に応じて給与が上昇し、職員の職務や公務への貢献にふさわしい給与水準が確保された給与体系の実現

■ 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
- 毎年 of 適正な人事評価に基づき高い能力・実績のある人材が登用され、より職務・職責に見合った給与が支給される給与体系の実現
- 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ている
- 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)

①給与制度のアップデート(2024年人事院勧告)(勧告どおり措置)

- 初任給を大幅引上げ。管理職は職責重視の体系に刷新
- 成績優秀者への勤勉手当の成績率の上限を引上げ
- 係長級～本府省課長補佐級の俸給月額 of 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
- 特定任期付職員のボーナス拡充(期末手当及び勤勉手当を支給する形に再編)
- 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

②2025年人事院勧告・報告

優秀な人材確保のため、より職務・職責を重視した新たな給与体系を含む、新たな人事制度 of 必要性、方向性及び今後のスケジュールに言及。先行して次の見直しを実施

- 採用市場での競争力確保のため、官民給与の比較対象を見直し
- 本府省 of 業務の特殊・困難性の高まりを踏まえ、本府省業務調整手当を拡充
- 職務・職責に見合った処遇確保のため、在級期間に係る制度を廃止
※本府省課室長級職員等の在級期間要件を不要とする運用通知は2025年4月に発出
- 勤務地を異にする異動の円滑化のため、特地勤務手当等を見直し

③措置内容について、各種SNSへの投稿、報道発表、HPの公開、学生向け人材確保イベントを通じて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)

- 総合職試験等からの新規採用職員に対する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 of 減少

確認時期: 2024～2028年

■ 得られたアウトカム(実績値等)

総合職試験等からの新規採用職員に対するアンケートにおいて、

- 「給与水準の引上げ」を選択した者の割合
2024年:79.8%
2025年:78.2%
- 「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」を選択した者の割合
2024年:20.1%
2025年:19.0%

■ 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对応業務等の改善

■ 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。また、勤務間のインターバルの確保の観点も踏まえて超過勤務の縮減を指導する。
- 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いている
- 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
- 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)

■ 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、2022年度は本府省の35機関、2023年度は本府省の19機関と地方の5官署、2024年度は本府省の20機関と地方の4官署に対して、勤務時間の管理等に関する調査を実施。2024年度は、調査・指導を更に充実させるため、対象となる職員数を増やして実施
- 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なされた府省を確認。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
- 上限を超えて超過勤務をした職員の人数

	月100時間	平均月80時間
2022年度	約5,500人	約7,900人
2023年度	約5,800人	約7,900人

国会对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2022年度に行ったアンケート結果を踏まえ、関係各方面に協力を依頼。国会对応業務に係る結果については、2023年4月に人事院総裁が衆議院議長及び参議院議長を訪問して説明。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結果については、人事院総裁が国家公務員制度担当大臣を訪問して、国会对応業務に係る結果とともに説明して協力を依頼。その後の各府省の実態を把握するため、2024年度にフォローアップアンケートを実施し、国会对応業務に係る結果については、人事院総裁が衆議院議長及び参議院議長を訪問して説明

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)

- 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)

- 2024年1～12月の平均年間超過勤務時間数は、全府省平均で219時間(対前年比11時間減)。これを組織区分別にみると、本府省では376時間(同6時間減)、本府省以外では181時間(同12時間減)

※2024年度第4四半期(2025年1～3月)の取組の効果については、2025年以降の数字を確認

(参考)

平均年間超過勤務時間数の推移

2022 年 219時間

2023 年 230時間

2024 年 219時間

■ 評価対象政策

勤務環境の整備
仕事と生活の両立支援、
ゼロ・ハラスメントの実現
(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
※2022年10月施行の改正育児休業法に基づく育児休業や2025年4月に対象を拡充した子の看護等休暇や同年10月にパターンを多様化した育児時間を始めとする、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
- カスハラに関する規定の整備、各種ハラスメントに係る研修等の実施

■ 具体的取組

- 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)
- カスハラについての取組を人事院規則に明記するとともに、ハラスメント防止研修等、各府省へ必要な支援を行う

■ 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
- 各種ハラスメントの防止に対する理解が各職場で浸透する

やるべきことをやったか

■ KPI(重要業績評価指標)

- 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
- 改正内容の職員向け周知資料、研修教材等への反映、周知啓発や各府省の支援・指導状況
- ハラスメント防止規則等改正状況、研修等各府省への支援の状況

確認時期: 2025年4月ほか

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- 育児休業法の改正について2024年8月に意見の申出を行ったほか、育児・介護に関する制度等について改正人事院規則等を2025年4月及び同年10月に施行
- 2022年10月施行並びに2025年4月施行及び10月施行の人事院規則の改正に伴い以下の取組を行った
 - ①新たに周知用の職員向けリーフレットやQ&Aを作成し、各府省等の人事担当部局を通じて全職員(約29万人)へ配布、WEBページに掲載した
 - ②育児・介護と仕事の両立支援に係る研修教材を作成し、45府省庁及び7行政執行法人へ配布した
- 2024年度はハラスメント防止研修(2コース、計640人受講)、相談員向けのセミナー(393人参加)を実施し、12月のハラスメント防止週間において自習用研修教材と啓発ポスターを40府省へ配布した

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(2023年12月閣議決定)における男性(一般職国家公務員)の育児休業取得率の目標
2025年 85%(1週間以上の取得率)
2030年 85%(2週間以上の取得率)
- ハラスメント防止に対する職員の理解度の向上

確認時期: 2025年12月ほか

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- 2023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80.9%(前年度比8.3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、こども未来戦略における目標を踏まえた男性の育児休業取得率は、1週間以上の取得率は79.1%、2週間以上の取得率は73.9%となっており、男性の育児休業期間も平均2.4月(前年度比0.4月増)と着実に増加している

■ 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、兼業制度の見直し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

やるべきことをやったか

■ 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、新たな兼業制度の円滑な運用に向けた取組に資する各府省に対する支援の状況

確認時期：2026年3月ほか

■ 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2023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2024年3月29日に公布・発出し、2025年4月1日(インターバル確保に係る努力義務の導入は、2024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

- ・ 左記①2点目の改正を踏まえた内規・申告様式の例を作成し、2024年6月に各府省に提供
- ・ テレワークガイドラインを、内閣人事局と連携し策定し、2024年3月に公表
- ・ 左記①2点目の改正を踏まえた、フレックスタイム制の概要・活用例、テレワークガイドラインの概要、勤務間のインターバル等に関する周知広報資料を作成し、2024年3月に各府省に提供
- ・ 勤務間のインターバルの確保状況を把握・分析等するための調査研究事業を実施
- ・ 勤務時間管理のシステム化に際し、柔軟な働き方の実現及び適切なマネジメントの観点等も踏まえながら、設計・構築に必要な要件を定義

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が円滑に導入(2025年4月時点)、勤務間のインターバル確保に向けた取組の一環としてフレックスタイム制の活用を一層推進
- ② 努力義務規定の導入も受けて、各府省において必要な周知等の取組を進めていただいた結果、勤務間のインターバル確保に係る職員アンケート調査(任意調査(計2回))に対しても、延べ約20万人から回答。なお、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(第1回調査:91.3%。本府省は80.2%、本府省以外は94.3%)(第2回調査:93.6%。本府省は85.4%、本府省以外は95.8%)

■ 評価対象政策

不服・苦情等への対応の充実
(担当局：公平審査局)

■ 求める政策効果(あるべき姿)

- 公平審査制度・苦情相談が、勤務条件・勤務環境に関する不服・苦情・紛争等の早期かつ終局的な解決につながっている

■ 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)

- 公平審査制度・苦情相談について、事案内容や時代に即した、より迅速性や実効性のある制度・運用となるようにすること

■ 具体的取組

- 近年の要求・相談事例の傾向の把握・分析
- 既存の制度ごとに、手続の各段階における課題と対応策を整理・検討
- 関連制度の動向把握、有識者意見や地方自治体の仕組み聴取等の調査研究を実施
- これらを踏まえた既存制度の見直し
- 既存制度以外の有効な方策も検討

■ KPI(重要業績評価指標)

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 要求・相談事例の近年の傾向の変化の分析状況 訴訟や行政不服審査等の関連制度の動向の把握・分析状況 有識者からの意見聴取の状況 自治体の仕組み等の調査研究の状況 | <ul style="list-style-type: none"> 左記の情報収集の結果等を踏まえた、有効な方策の検討状況 所要の見直しの実施状況(法令改正の進捗状況等) |
|--|--|

確認時期：2025～2027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)

- 見直し後の運用(早期終結)状況(各手続や終局に要した期間の状況等)
- 見直し後の運用(終局的な解決)状況(後続制度に申立がなされた割合等)

確認時期：2026～2029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
国家公務員採用試験の改革
(担当局:人材局)

■ 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

■ 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」を新設する
- ・ 同区分については、他の試験区分よりも1年早期に受験可能とするよう措置する

■ 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)
- ・ 技術系人材確保のための取組

やるべきことをやったか

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)

- ・ 一般職試験(大卒程度試験)「教養区分」の新設のため、人事院規則等において所要の改正を行った(2024年9月人事院規則等改正)
- ※受験可能年齢については、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なるよう措置
- ・ 「教養区分」新設に係る人事院規則等の改正の公布以後、2024年度末までの期間において、大学における国家公務員ガイダンス、公務員予備校主催の説明会、人事院主催のWEBセミナー等、27回の機会において延べ9,390人に対し、「教養区分」の新設や同区分の試験種目等に係る情報発信を行った

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：2025～2027年

■ 得られたアウトカム(実績値等)

【2025年度時点の状況】

- ・ 2025年度一般職試験(大卒程度試験)全体の申込者数は25,437人(2024年度24,240人)

(参考)

一般職試験(大卒程度試験)申込者数
2024年度 24,240人
2025年度 25,437人

■ 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)

■ 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

■ 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、職場の改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の強化を行う
- 官民人事交流を促進するための発信強化を行う

■ 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)

- 府省合同試験の創設に向け人事院規則等において所要の改正を行った(2025年4月人事院規則改正)
- 2023年4月～2025年8月末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、8,560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)

【2025年度時点の状況】

- 2025年度経験者採用試験全体の申込者数は2,360人(2024年度1,351人)
- 2023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、5,506人(2022年度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ている

■ 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)

- ・ 概ね1年以内に採用された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府省等745名が修了(2024年度)
- ・ 上記研修の修了者745名のうち22%(167名)の者が「自省庁にオンボーディングのプログラムがない(認識していない)」状況(2024年度)
- ・ 左記研修の修了者745名のうち24%(182名)の者が「自省庁のオンボーディングに満足している」状況(2024年度)

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)

- ・ 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)

- ・ 左記研修の修了者745名のうち「これまでの勤務を経て、現在の職場に総合的にどの程度満足していますか。」の問に対し、「大変満足している」19%(138名)、「満足している」51%(380名)、「わからない」19%(144名)、「不満がある」5%(35名)、「大変不満がある」1%(10名)の状況(2024年度)