

目標・成果指標の設定

○前回の参与会での御指摘

- スピード感をもって施策を進めるため、時間軸を明確にして進めることが重要
- 現在の状況を把握しながら施策の実施による効果を検証できるよう、具体的な数値目標を明らかにすべき
- 人事院全体として良い方向に進んでいるということを示す大きな指標を決めた方がよい



✓ 工程表において、個別施策の目標・成果指標案を設定

- 個別施策ごとに原則として定量的な数値目標の案を設定したので、御意見をいただきたい
- 複数年度において改善を図る観点から、現時点の数値と目標達成時期を記載
- 新たな取組のため現状適当な調査結果がない等、やむを得ず定性的な目標となる場合、施策の実装の時期や今後の調査予定等を具体的に記載

✓ 人事院全体の「大きな指標」を検討

- 「大きな指標」として考えられる既存の指標を、参考として次ページ以降に記載
- 御意見を踏まえて、今後、具体的に検討していく

(参考) 人事院全体の施策の目標への活用が考えられる指標

● 国家公務員の働き方改革職員アンケート（内閣人事局にて実施）

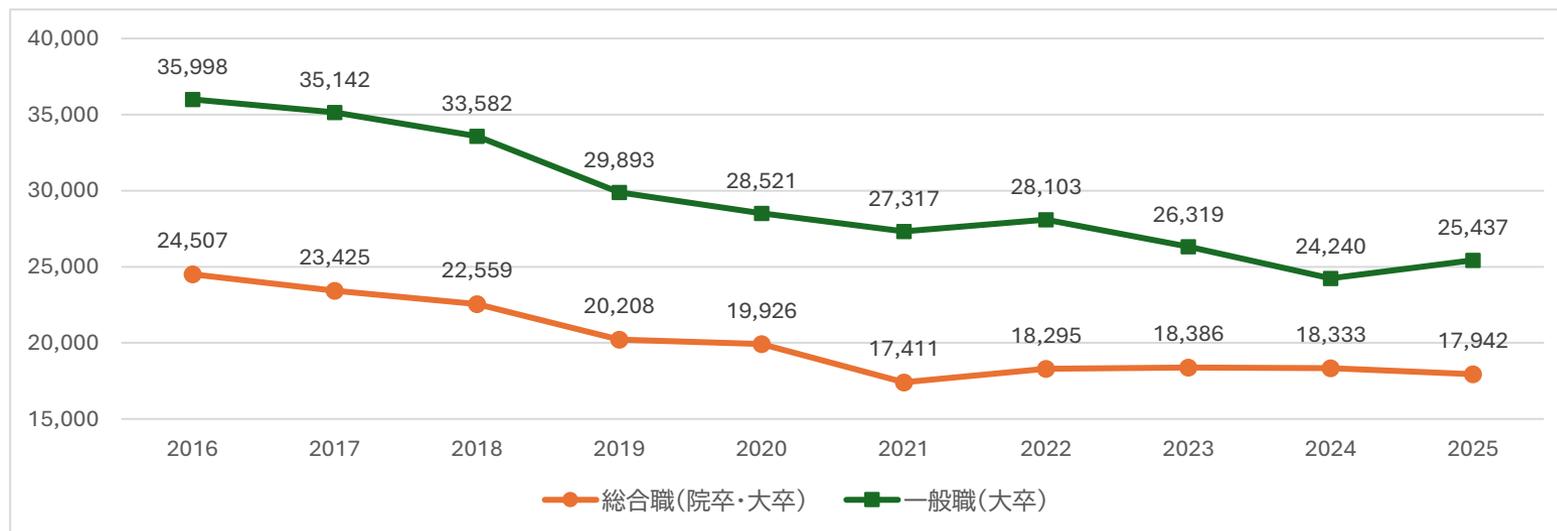
「現在の仕事にやりがいを感じている」と回答する割合

令和4年度	令和5年度	令和6年度
—	58.0%	55.6%

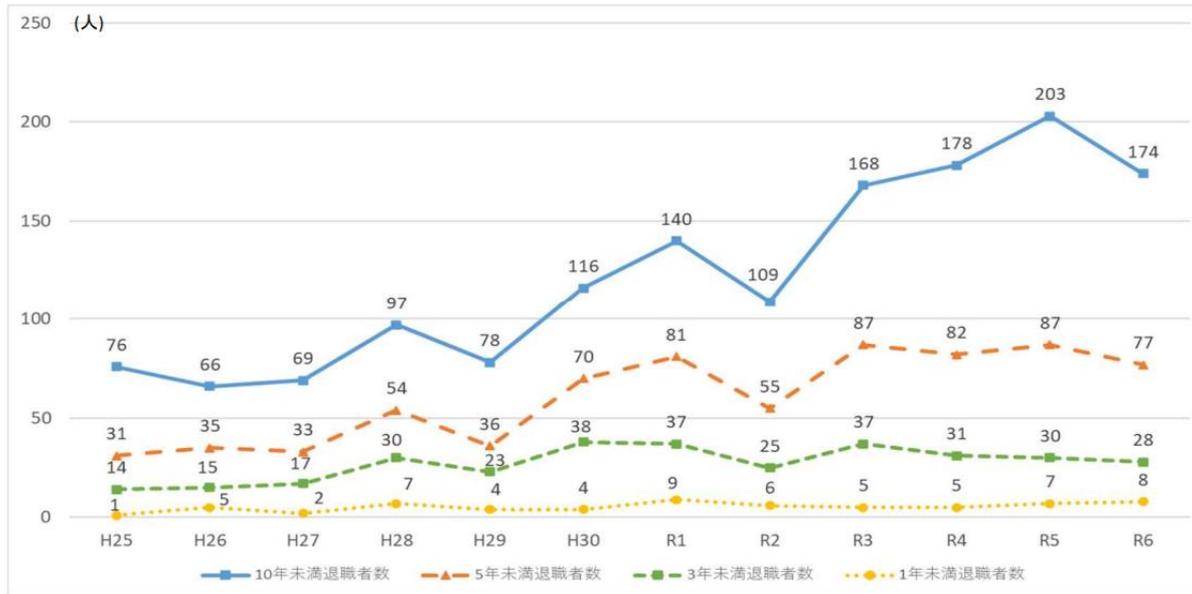
「現在の職場は働きやすいと感じている」と回答する割合

令和4年度	令和5年度	令和6年度
—	61.5%	67.2%

● 国家公務員採用試験申込者数



● 総合職試験採用職員の退職状況



● 「大きな指標」を検討する上で把握すべき項目案

- ◆ 国家公務員としての誇り
- ◆ 給与の満足度
- ◆ ワーク・ライフ・バランス
- ◆ 今の仕事のやりがいの実感
- ◆ 仕事を通じた成長実感
- ◆ 国家公務員としての定着の意思