令和8年度人事院政策評価実施計画

人 事 院 会 議 決 定
令和８年 11 月５日

人事院は、令和8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公務

「選ばれる」公務職場の実現

①国家公務員行動規範の周知・更なる浸透　公務のブランディング ―― 1

実力本位で活躍できる公務

職務・職責を重視した給与の実現

②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する公務

働きやすい環境の整備　個人の事情に配慮した柔軟な働き方の推進等

③超過勤務の縮減 ―― 3

④仕事と生活の両立支援　ゼロ・ハラスメントの実現 ―― 4

多様な成長機会を用意する「成長できる職場」の整備

【新規】⑤スキル一覧を活用した人材育成 ―― 5

公平審査制度や苦情相談の充実

⑥公平審査制度や苦情相談の充実 ―― 6

誰もが挑戦できる開かれた公務

採用試験等の見直し

⑦国家公務員採用試験の改革 ―― 7

専門人材等の採用の推進

⑧民間人材等の積極的誘致 ―― 8

⑨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

① 国家公務員行動規範の周知・更なる浸透　公務のブランディング（担当局：総合政策課・人材局）

（初出：令和7（2025）年度政策評価実施計画）

■ 求める政策効果（あるべき姿）

- 国家公務員が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
- 行動規範が浸透し、働きがいを持って公務に従事する国家公務員が増加する
- 公務の価値や魅力が公務志望者等に的確に伝わり、優秀な人材が確保できる

■ 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）

- 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、行動規範を利用する
- ブランドメッセージを軸とした公務の魅力発信を戦略的に行う

■ 具体的取組

- 行動規範の周知ポスターを配布
- 行動規範に関する研修を国家公務員制度eラーニング教材や初任行政研修等において実施
- エンゲージメントサーベイの定期実施
- 公務ブランディングのコンセプトブックを配布するとともに、各種イベント、SNS等において、ブランドメッセージを軸とした公務の魅力を積極的に発信
- 行動規範と公務ブランディングの連携

やるべきことをやったか

■ KPI（重要業績評価指標）

【定量的KPI】

- 行動規範の認知度を90%以上とする（2028年）
- 国家公務員採用試験Instagram及びXのフォロワー数（それぞれ6,580人、24,985人〈2026年1月21日時点〉をそれぞれ20%増加）、国家公務員公式noteのビュー数50,000
- ブランドメッセージを活用した人材確保イベントの質の向上（全てのイベントで参加者の興味関心度合い平均4.5以上（5段階評価））

【その他KPI】

- 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）

- 2026年度初任行政研修（総合職試験新規採用職員839人が受講）をはじめ、人事院の研修で行動規範及びブランドメッセージを周知。国家公務員制度eラーニング教材にて行動規範を四半期ごとに周知（2025年度の受講者数合計は6,131人）
- 行動規範のポスターを作成し、51府省等へ配布。また、周知動画も作成し、各府省等へ展開
- 人事管理官会議分科会（2025年4月）において、各府省の行動規範を参考にしたMVV策定について意見交換
- 2026年3月に府省横断チームによりブランドメッセージ「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」を策定
- 公務ブランディングの情報発信基盤の構築に向けた府省連携を推進
- 公務のブランドメッセージを、8月の政府広報提供のラジオ番組において周知

あるべき姿になったか

■ KGI（重要目標達成指標）

① 働きがいを持って公務に従事する職員を65%以上とする（2028年）

② 志望者の拡大（2027年度申込者数前年度比5%増（27,750人）、2028年度までに経験者採用試験申込者数2025年度比20%増、2028年度までにイメージ調査で「好感あり」の回答割合を2026年度比5ポイント増（65%））

■ 得られたアウトカム（実績値等）

確認時期：2026～2028年

国家公務員の意識に関するアンケート（550人を対象に、2025年11月に実施）において、

① 行動規範の浸透度

- 認知度…51.2%
- 行動規範に沿った行動ができている職員…62.2%（各項目の平均）

② 働きがい

- 仕事へ熱心に取り組んでいる職員…74.3%
- 仕事をしていると活力がみなぎると感じる職員…49.5%
- 仕事をしているとつい夢中になっていると感じる職員…66.6%

② 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）

（初出：令和5（2023）年度政策評価実施計画）

■ 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

■ 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）
- 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
- 改正情報の対外発信

やるべきことをやったか

■ KPI（重要業績評価指標）

確認時期：2024年8月ほか

- 優秀な人材の継続的確保、職員にとって納得感・魅力ある給与制度につながる人事院勧告・報告を行ったかどうか
- 勧告・報告について、国会・内閣を始めとする関係者に対して丁寧な説明を行い、法案審議等に適切に対応したかどうか。また、関連する人事院規則等を整備したかどうか
- 勧告・報告について、報道発表、HP、各種SNS等で適時適切に周知したかどうか

■ 得られたアウトプット（実績及び実績値等）

① 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

② 2025年人事院勧告（勧告どおり措置）
- 官民給与の比較対象を見直し
- 本府省業務調整手当を拡充
- 在級期間に係る制度を廃止
- 特地勤務手当等を見直し

③ 2026年人事院勧告
- 職務・職責重視の新たな給与体系の措置の骨格を報告

④ 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た対外発信

あるべき姿になったか

■ KGI（重要目標達成指標）

① 新採アンケート（総合職等）で、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」を選択する割合の減少

② 総合職職員の採用後10年未満退職率の減少

確認時期：2024～2028年

■ 得られたアウトカム（実績値等）

① 「給与水準の引上げ」を選択した者

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

2024年：20.1%

2025年：19.0%

② 総合職職員の採用後10年未満退職率

2014年度採用者：23.2%

2015年度採用者：22.7%

③ 超過勤務の縮減（担当局：職員福祉局）

（初出：令和4（2022）年度政策評価実施計画）

■ 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ている
- 国家公務員の長時間の超過勤務の状況が改善している

■ 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）

- 各府省における超過勤務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
- 超過勤務縮減に向けた国会対応業務等の改善

■ 具体的取組

- 各府省調査を行い、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からも超過勤務縮減を指導する
- 様々な機会に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、各府省で対応困難な課題も、関係機関と連携して積極的に取り組む

やるべきことをやったか

■ KPI（重要業績評価指標）

- 調査・指導等の実施数
- 勤務時間の管理等に関する調査対象官署における他律/自律の指定状況及び特例業務の範囲の見直しを行った官署の割合

左記のほか、以下の取組の実施状況

- 各府省の実情・要望等の把握及び好事例の横展開を始めとする支援
- 関係各方面への働きかけ

確認時期：毎年1月（2030年まで）

■ 得られたアウトプット（実績及び実績値等）

- 勤務時間の管理等に関する調査を実施し、他律部署・特例業務の範囲及び勤務間のインターバルの確保を指導

	本府省	地方
2022年度～2025年度	92機関	182官署

※ 機関・官署数は4年間の延べ数

- 他律部署の一部を自律部署に変更した府省を確認。他律部署や特例業務の範囲をより厳格にするよう、通知を改正（2026年4月1日施行）
- マネジメントに関する助言等を行うとともに、業務合理化等の好事例を横展開。調査・指導を行っても取組が不十分な場合に臨時調査を機動的に実施
- 職員向け周知用資料の作成、提供
- 個々の職場の実情に応じた実効的な縮減策を示し、その着実な実施を伴走支援。2026年度から対象府省を拡大
- 2022年度及び2024年度に各府省アンケートを実施し、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。関係各方面に協力を依頼
- 国会対応業務について、毎年、人事院総裁が衆議院議長及び参議院議長に超過勤務に係る状況等を説明

あるべき姿になったか

■ KGI（重要目標達成指標）

- 月100時間の上限を超えた職員数【2028年度までに、2023年度（5,821人）の20%減】（2023年度比で毎年度4%ずつ減少、2028年度目標値4,656人）
- 月100時間の上限を超えて超過勤務を命ぜられた1年間の累計回数7回以上の職員数をゼロ（可及的速やかに）

確認時期：毎年1月（2030年まで）

■ 得られたアウトカム（実績値等）

- 月100時間の上限を超えた職員数

	月100時間	対2023年度比
2024年度	5,121人	▲12.0%

月100時間の上限を超えて超過勤務を命ぜられた1年間の累計回数7回以上の職員数

2024年度：218人

④ 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）

（初出：令和4（2022）年度政策評価実施計画）

■ 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ている
- 男性職員による育児参画や女性職員の活躍が更に促進される
- 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

■ 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）

- 個人の事情に配慮した柔軟な働き方ができるような制度の整備
- 両立支援制度を利用しやすい環境の整備
- カスハラに関する法令の整備、各種ハラスメントに係る研修等の実施

■ 具体的取組

- 個人の事情に配慮した柔軟な働き方を推進するための無給休暇の新設、代休日の指定の見直し及びフレックスタイム制のコアタイムの柔軟化
- 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
- カスハラ対策に係る人事院規則を制定するとともに、ハラスメント防止研修等、各府省へ必要な支援を行う

やるべきことをやったか

■ KPI（重要業績評価指標）

- 無給休暇の新設、代休日の指定の見直し及びフレックスタイム制のコアタイムの柔軟化に係る制度等の改正
- 育児・介護に関する休暇制度等の改正、ハラスメント防止の人事院規則等改正
- 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（研修受講者数等）や各府省の支援・指導

確認時期：2027年4月ほか

■ 得られたアウトプット（実績及び実績値等）

- 無給休暇制度の新設、代休日の指定の見直し等に係る勧告を実施（2026年8月）
- 育児休業法の改正について2024年8月に意見の申出を行い、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
- 人事院規則の改正（2022年10月施行、2025年4月施行及び同年10月施行）に伴い以下の取組を実施
  - 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
  - ② 育児・介護と仕事の両立支援に係る研修教材を作成し、各府省等へ配布
- 2025年度は介護に関するセミナー（270人受講）を実施
- 2025年度はハラスメント防止研修（2コース、計746人受講）、相談員向けのセミナー（444人がオンライン又は対面で参加）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各府省へ配布
- カスハラ対策に係る人事院規則を制定（2026年10月施行）

あるべき姿になったか

■ KGI（重要目標達成指標）

① 希望者のフレックスタイム制利用状況【2028年度に41.0%以上、2030年度に50.0%以上】

② 育児休業、介護休暇等両立支援制度の利用実績【※の達成（把握はそれぞれ翌年度）】

※ こども未来戦略（2023年12月閣議決定）/男性（一般職国家公務員）の育休目標

2025年　85%（1週間以上の取得率）

2030年　85%（2週間以上の取得率）

③ ハラスメント防止に対する職員の理解度の向上【「理解度が高まった」90%以上】

確認時期：2025年12月ほか

■ 得られたアウトカム（実績値等）

- 希望者のフレックスタイム制利用率

2024年度：28.5% → 2026年度：31.9%

※一般職国家公務員の勤務環境に係る意識等アンケート調査より

- 男性の育児休業取得率

	1週間以上	2週間以上
2023年度	79.1%	73.9%
2024年度	84.2%	79.4%

- 介護休暇等利用実績

	介護休暇	短期介護休暇
2022年度	232人	4,383人
2024年度	236人	6,249人

⑤ スキル一覧を活用した人材育成（担当局：人材局）

（初出：令和8（2026）年度政策評価実施計画）

■ 求める政策効果（あるべき姿）

- 職員のキャリアステージなどに応じて必要な研修等が提供され、「成長できる職場」が整備される。

■ 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）

- 職員のキャリアステージなどに応じて求められるスキルを身に付けるための研修を提供するとともに、主体的な学びのコンテンツを整備し、実際に利用されていること

■ 具体的取組

- スキル一覧をもとに、人事院が実施する各研修において身に付くスキルを整理し各府省へ案内
- 職員が各々に資するスキルを主体的に学べるようコンテンツを拡充
- 職位や職種に応じて求められる能力を整理したスキルマップの作成など、能力開発支援の取組を収集し各府省へ参考提供

やるべきことをやったか

■ KPI（重要業績評価指標）

- 身に付くスキルを明示した研修・主体的な学びコンテンツの実施数及び受講者数
  【目標】①身に付くスキルを明示した研修・主体的な学びコンテンツの割合：2027年度までに100%、 ②主体的な学びコンテンツの認知度：2029年度までに100%（受講率についても2027年度の結果を踏まえ決定）、 ③管理職が対人スキル（特にマネジメント）関連の研修を受講したことのある割合：2029年度までに100%
- 研修・主体的な学びに関するコンテンツを通じて身に付くスキルがスキル一覧をカバーしている割合
  【目標】カバー割合：2029年度までに100%
- スキルを活用した能力開発の支援のための取組数
  【目標】収集した取組数：年10件

確認時期：2027～2029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）

あるべき姿になったか

■ KGI（重要目標達成指標）

- 各府省におけるスキルを共通言語とした人材育成施策の導入・拡充
  【目標】2027年度10省庁（2028年度以降は2027年度の結果を踏まえ決定）

確認時期：2027～2029年

■ 得られたアウトカム（実績値等）

（今後記載予定）

⑥ 公平審査制度や苦情相談の充実（担当局：公平審査局）

（初出：令和7（2025）年度政策評価実施計画）

■ 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
- これら制度の利用前段階の対応が適切に行われ、不服・苦情等の未然防止につながっている

■ 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
- これら制度の利用前段階の対応の充実等により、申立て前段階での解決が促されるようにすること
- 各種人事制度の見直しに伴い、それに起因する不服や苦情が生じ得ること

■ 具体的取組

- 公平審査・相談事例の傾向の把握・分析
- 関連制度（行政不服審査制度、地方公共団体の公平審査制度・苦情相談等）の動向把握
- 公平審査充実研究会の開催を通じた、行政法、労働法、民事訴訟法を専門とする有識者からの意見聴取
- 研究会報告書の取りまとめ
- 研究会報告書等を踏まえた制度・運用の見直し等

やるべきことをやったか

■ KPI（重要業績評価指標）

- 要求・相談事例の傾向の把握・分析状況
- 関連制度の動向の把握・分析状況
- 公平審査充実研究会の開催（隔月を目安に論点を示し、有識者に御議論いただく）
- 研究会報告書の取りまとめ（2026年度中）
- 左記の研究結果等を踏まえた、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年度

■ 得られたアウトプット（実績及び実績値等）

- 2026年3月から公平審査充実研究会を開催。同研究会の開催を通じ制度や苦情相談の迅速性や実効性を高める方策の検討を行うため、公平審査・相談事例や関連制度を取り巻く状況を整理・分析しつつ研究会資料を作成・提示し、有識者の意見を聴取

＜開催状況＞

回数	日	議題
第1回	2026/3/19	研究会発足、公平審査や苦情相談のあるべき姿について意見聴取
第2回	2026/5/19	事案審理手続の在り方①（審理の充実）
第3回	2026/7/22	事案審理手続の在り方②（審理の合理化等）
第4回	2026/9/30	給与決定に影響を与える事項に関する不服の取扱い

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・終局的な解決）の状況（処理期間、訴訟件数等）
- 見直し後の運用（未然防止）状況（申立て件数等）

確認時期：2027～2029年度

■ 得られたアウトカム（実績値等）

（今後記載予定）

⑦ 国家公務員採用試験の改革（担当局：人材局）

（初出：令和6（2024）年度政策評価実施計画）

■ 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い
- 公務の採用活動が民間企業に遅れを取っていない

■ 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
- 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
- 2027年より、経験者採用試験の基礎能力試験にCBT方式を導入

やるべきことをやったか

■ 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
- 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

  【目標】人材確保イベントの質の向上（全てのイベントで参加者の興味関心度合い平均4.5以上（5段階評価））
- 技術系人材確保のための取組

  【目標】理系学生に特化した人材確保イベントの参加者数：約3,000人（2027年度）、国家公務員採用試験情報NAVI上「技術系分野の皆さんへ」ページの閲覧数平均　5,000回/月

  経験者採用試験の基礎能力試験へのCBT導入に向けた制度改正

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、人事院規則等を改正（2024年12月施行）

  ※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
- 2025年度中の人材確保イベント（延べ約8.7万人（※）参加）において、公務員の採用の仕組みや「教養区分」の新設等に係る情報発信を行った。（※）WEB視聴者含む
- 2025年12月に「技術系国家公務員の採用強化に係る検討会」を立ち上げ、会合を2回開催し、2026年2月に技術系区分の既合格者を対象とした早期官庁訪問について申合せを行った。

あるべき姿になったか

■ KGI（重要目標達成指標）

- 2025年度～2027年度の一般職試験（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

  【目標】2027年度申込者数前年度比5%増（27，750人）
- 2027年度～2028年度の経験者採用試験全体の申込者数

  【目標】2028年度までに2025年度比20%増（2,832人）

確認時期：2025～2027年ほか

■ 得られたアウトカム（実績値等）

	一般職試験（大卒程度試験）申込者数	
	全体	うち教養区分
2024年度	24,240人	—（新設前）
2025年度	25,437人	4,983人
2026年度	26,429人	7,467人

⑧ 民間人材等の積極的誘致（担当局：人材局）

（初出：令和5（2023）年度政策評価実施計画）

■ 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
- 民間人材等に対し、公務の魅力・勤務環境などの正確な情報が浸透
- 各府省の選考採用情報などのタイムリーな周知
- 官民人事交流の魅力・効果などの情報伝達（対民間企業）
- 専門人材等のタイムリーな確保、各府省との効率的なマッチング

■ 具体的取組

- 経験者採用試験（係長級）の間口拡大
- 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する情報発信の強化
- 官民人事交流促進のための発信強化
- アルムナイを含む専門人材について、柔軟に採用できる制度整備と人材情報の可視化

やるべきことをやったか

■ KPI（重要業績評価指標）

確認時期：2024～2026年

- 地方機関の係長級職員を採用するための府省合同試験（B区分）創設
- 周知活動・情報発信強化

  【目標】民間転職サイトに掲載する経験者採用試験の広報記事の閲覧件数：2026年度末までに100，000件以上
- 官民人事交流促進のための官民双方に向けた情報発信の状況

  【目標】HPアクセス数：2026年度に58,000件以上
- 専門人材等について、柔軟に採用できる仕組み及び人材プールを整備

■ 得られたアウトプット（実績及び実績値等）

- 府省合同試験（B区分）の創設に係る人事院公示等の改正（2025年4月施行）
- 2023年4月～2026年3月までの人事院が関与する転職者向けイベント等への参加者数は、13,896人（WEB説明会のアーカイブ視聴回数を含む）

  【イベント開催数及び動員数の推移】

  2023年度　9回　612人

  2024年度　11回　911人

  2025年度　16回 2,156人
- 企業及び府省担当者へのヒアリング結果のHP掲載（2025年7月）
- 官民人事交流推進ガイドブック及び交流派遣経験者の体験談（ショート動画）のHP掲載（2026年1月）

  【アクセス数の推移】

  2024年度　39,609件

  2025年度　48,000件
- アルムナイを含む専門人材の採用（能力実証を簡素化等）に関する運用通知及びガイドラインを整備（2026年4月施行）

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

  【目標】2026年度までに2025年度比申込者7%増（2,525人）

  ※2028年度までに2025年度比20%増（2,832人）
- 民間人材等の採用者数

確認時期：2024～2026年

■ 得られたアウトカム（実績値等）

- 経験者採用試験申込者数

  2024年度　1,351人

  2025年度　2,360人
- 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/「任期付採用」及び「その他の選考採用」の状況）

  2022年度　4,906人

  2023年度　5,506人

  2024年度　5,212人

⑨ 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)

(初出:令和5(2023)年度政策評価実施計画)

■ 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)

- 各府省の実情に合ったオンボーディング支援の環境が整備・活用されていること

■ 具体的取組

- 各府省がオンボーディングを支援できるよう、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、eラーニング等のコンテンツの作成・提供を行う

→

やるべきことをやったか

■ 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

  【目標】採用府省等数:2026年度に40府省等
- eラーニングの受講者数/完了率

  【目標】2026年度に75%以上
- 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

  【目標】2026年度に55%以上

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)

- 民間人材等採用者向けに、職務上の基本事項(国家公務員制度、倫理、懲戒等)をまとめたeラーニングを研修の一部として各府省へ提供。2025年度からは、研修参加者に限定せず、採用者全員が受講可能な形で提供(特に、自府省のオンボーディング支援のサポートを望む府省庁における活用を想定)
- オンボーディング支援導入府省等数(人事院の提供するeラーニング採用府省等数)

  2024年度 29府省等

  2025年度 35府省等
- eラーニング受講者数/完了率

	受講者数	完了率
2024年度	745人	89%
2025年度 ※新規採用者含む	5,323人	73%

- 自府省のオンボーディング支援に満足していると回答した民間人材等採用者の割合

2024年度	31% (578人中182人)
2025年度	48% (1,112人中532人)

→

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【目標】「満足」以上の割合:2026年度に75%

確認時期:2024~2026年

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- 現在の職場に対する満足度

	大変満足	満足
2024年度 回答者745人	19% (138人)	51% (380人)
2025年度 回答者1,889人	22% (425人)	50% (944人)